

KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK

2016/2.

A történelemtudomány, a regionális tudomány,
a földrajztudomány, és a gazdálkodás- és
szervezéstudományok művelőinek folyóirata

IX. évfolyam

2. szám

No. 33.

GAZDASÁGTÖRTÉNET ROVAT: Varga József–Ary

Tamás: A TTIP lehetséges hatásai Magyarország gazdaságára REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK ROVAT

Veres Lajos: Az európai kohézió kihívásai Halász

Imre: Elhaló aprófaluból dinamikusán fejlődő

fürdőváros Karcagi Kovács Andrea–Kovács

István–Dombi Mihály–Kuti István:

A gazdasági válság lehetséges környezeti

ajándékhatásai a visegrádi négyek országai

ROVAT Oktatás–Felsőoktatás

ROVAT Keczer Gabriella: Felsőoktatás

Kínában 3.: A mennyiség és a

minőség ellentmondásai 6 1

Láczay Magdolna: A szakoktatás

reformjának menedzsment

szempontú megközelítése

GAZDÁLKODÁS- ÉS VEZETÉSTUDOMÁNYI

ROVAT Lányi Beatrix:

A szabadalmak szerepe

az innovatív startu-

pok esetén Benke

Mariann–Mohácsi

Bernadett: Az

emberi erőforrás

értékelésének

módszertani

sajátosságai Kiss

Anita: A

vállalat

érté-

két

be-

Közép-Európai
Monográfiák
Könyvsorozat
No. 13

V. Taylor
Vezetéstudományi
Konferencia

VIII. Több
nemzetiségű államok...
konferencia

VIII. Régiótörténeti
kutatások konferencia

V. Újra gondolt
negyedszázad
konferencia

Köztes-Európa
társadalomtudományi
folyóirat No. 17-18

Taylor gazdálkodás- és
szervezéstudományi
folyóirat No. 20-21

folyásoló tényezők szerepének vizsgálata angolszász

és kontinentális vonatkozásokban Pierog Anita:

Civil szervezetek menedzsmentje – feladatvég-

rehajtás és státuszvizsgálatok Juhász Csilla:

Kommunikációs elvárások a szervezetben

Gergely Éva: Karriervizsgálatok egyete-

misták körében Gulyás László: Karrieru-

tak, különös tekintettel a patchwork-re

TÖRTÉNELEMTUDOMÁNY RO-

VAT Gelencsér József: Macska-zene

Ybl Miklós lakásánál RECENZÍ-

ÓK Dusek Tamás–Kotosz Ba-

lázs (2016): Területi statisztika.

Akadémiai Kiadó. Budapest.

Ismereti: Székely–Andrea Fá-

bián Attila–Pogácsa Zoltán

szerk. (2016): Az európai

kohéziós politika gaz-

daságtana. Akadémi-

ai Kiadó. Budapest.

ESEMÉNYEK,

KONFERENCI-

ÁK Beszámoló a

VIII. Régiótör-

téneti Kuta-

tások kon-

ferenciáról

(2015.

decem-

ber 4.)

VIKEK
Közlemények
No. 13

Közép-Európai
Közlemények No. 32

EGYESÜLET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA
ALAPÍTVÁ 2006

Közép-Európai Közlemények

**A történelemtudomány, a regionális tudomány, a földrajztudomány,
és a gazdálkodás- és szervezéstudományok művelőinek folyóirata**

IX. évfolyam 2. szám, 2016/2. No. 33.

KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK
A történelemtudomány, a regionális tudomány, a földrajztudomány,
és a gazdálkodás- és szervezéstudományok művelőinek folyóirata

SZERKESZTŐSÉG

Főszerkesztő:

Prof. Dr. Gulyás László – Szegedi Tudományegyetem

Főszerkesztő-helyettes:

Prof. Dr. Szávai Ferenc DSc – Kaposvári Egyetem, Budapesti Corvinus Egyetem

A SZERKESZTŐ BIZOTTSÁG TAGJAI

Prof. Dr. Baranyi Béla – Debreceni Egyetem – a „**Régiótörténeti kutatások rovat**” vezetője
Dr. habil. Gál Zoltán – KE és MTA KRTK – a „**Regionális tudományi közlemények rovat**” vezetője
Dr. PhD Veres Lajos – Dunaújvárosi Egyetem – a „**Fiatalkorú regionalisták rovat**” vezetője
Prof. Dr. Gazdag Ferenc – NKE, Budapest – a „**Politikatudomány rovat**” vezetője
Hajdú Zoltán DSc – MTA KRTK – a „**Politikai földrajz rovat**” vezetője
Dr. habil. Keczer Gabriella – SZTE – a „**Gazdálkodás- és szervezéstudomány rovat**” vezetője
Dr. PhD Miklós Péter – SZTE – az „**Újragondolt negyedszázad rovat**” vezetője
Dr. habil. Marjanucz László – Szegedi Tudományegyetem
Prof. Dr. Majoros István, DSc – Eötvös Lóránd Tudományegyetem
Dr. PhD Maruzsa Zoltán – Eötvös Loránd Tudományegyetem
Dr. habil. Papp Norbert – Pécsi Tudományegyetem
Dr. PhD Sipos Anna Magdolna – PTE FEEK

Határon túli tagjaink

Dr. PhD. Andrej Tóth – Silesian university in Opava, University of Economics, Prague
Prof. Dr. Nagy Imre – University of Novi Sad, Újvidék
Dr. PhD. Tonk Márton – Sapientia EMTE, Kolozsvár

Felelős kiadó:

Egyesület Közép-Európa Kutatására

Elnök: Dr. Gulyás László

Székhely: 6727 Szeged, Löwy Sándor utca 37. e-mail: gulyas1@t-online.hu

ISSN 1789-6339

HU ISSN 1789-6339

Technikai szerkesztő:

Kádas Gabriella

Nyomda: s-Paw Kereskedelmi és Szolgáltató Bt
6794 Üllés, Mező Imre út 7.

KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK

**A történelemtudomány, a regionális tudomány, a földrajztudomány,
és a gazdálkodás- és szervezéstudományok művelőinek folyóirata**

Folyóiratunkkal kapcsolatos fontos információk

Folyóiratunk lektorált folyóirat. Valamennyi közlésre benyújtott tanulmányt két PhD vagy Dsc fokozattal rendelkező kollégával lektoráltat a Szerkesztő Bizottság. A tanulmányok csak támogató, pozitív lektori vélemények esetén kerülnek publikálásra. A lektorálás titkosan történik.

Folyóiratunkat az alábbi szakirodalmi adatbázisok referálják:

1. **MATARKA** (Magyar folyóiratok tartalomjegyzékeinek kereshető adatbázisa)
2. **EPA** (Elektronikus Periodika Archívum és Adatbázis)
3. **HUMANUS** (Humántudományi Tanulmányok és Cikkek)

Folyóiratunk a Magyar Tudományos Akadémia IX. Gazdaság- és Jogtudományi Osztályának Regionális Tudományok Bizottságától C-kategóriás folyóirat minősítést kapott.

Folyóiratunkat a Magyar Tudományos Akadémia II. Filozófiai és Történettudományok Osztályának Történettudományi Bizottsága a Dsc eljárás során tudományos folyóiratként fogadja el.

Folyóiratunk a Magyar Tudományos Művek Tárában (MTMT) referált folyóiratként került nyilvántartásba.

Folyóiratunk korábbi számai elektronikus formában, teljes terjedelemben az alábbi helyeken érhetők el:

- A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására (VIKEK) honlapján: **www.vikek.hu**
- SZTE Klebelsberg Könyvtár által működtetett Contenta SZTE Egyetemi Kiadványok repozitóriumban: **<http://contenta.ek.szte.hu/acta/100240>**

TARTALOMJEGYZÉK

GAZDASÁGTÖRTÉNET

Varga József–Ary Tamás: A TTIP lehetséges hatásai Magyarország gazdaságára	7
---	---

REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK ROVAT

Veres Lajos: Az európai kohézió kihívásai	19
Halász Imre: Elhaló aprófaluból dinamikusan fejlődő fürdőváros	33
Karcagi Kováts Andrea–Kovács István–Dombi Mihály–Kuti István: A gazdasági válság lehetséges környezeti ajándékhatásai a visegrádi négyek országaiban	51

OKTATÁS-FELSŐOKTATÁS ROVAT

Keczer Gabriella: Felsőoktatás Kínában 3.: A mennyiség és a minőség ellentmondásai	61
Láczay Magdolna: A szakoktatás reformjának menedzsment szempontú megközelítése	72

GAZDÁLKODÁS- ÉS VEZETÉSTUDOMÁNYI ROVAT

Lányi Beatrix: A szabadalmak szerepe az innovatív startupok esetén	82
Benke Mariann–Mohácsi Bernadett: Az emberi erőforrás értékelésének módszertani sajátosságai	95
Kiss Anita: A vállalat értékét befolyásoló tényezők szerepének vizsgálata angolszász és kontinentális vonatkozásokban	107
Pierog Anita: Civil szervezetek menedzsmentje – feladatvégrehajtás és státuszvizsgálatok	117
Juhász Csilla: Kommunikációs elvárások a szervezetben	124
Gergely Éva: Karriervizsgálatok egyetemisták körében	134
Gulyás László: Karrierutak, különös tekintettel a patchwork-re	146

TÖRTÉNELEMTUDOMÁNY ROVAT

Gelencsér József: Macskazene Ybl Miklós lakásánál	154
--	-----

RECENZÍÓK

Dusek Tamás–Kotosz Balázs (2016):

Területi statisztika. Akadémiai Kiadó. Budapest.

<i>Ismerteti:</i> Székely Andrea	168
--	-----

Fábián Attila–Pogátsa Zoltán szerk. (2016):

Az európai kohéziós politika gazdaságtana. Akadémiai Kiadó. Budapest.

<i>Ismerteti:</i> Rechnitzer János	172
--	-----

ESEMÉNYEK, KONFERENCIÁK

Beszámoló a VIII. Régiónkénti Kutatások konferenciáról (2015. december 4.)	173
---	-----

DR. VARGA JÓZSEF*–ARY TAMÁS**

A TTIP LEHETSÉGES HATÁSAI MAGYARORSZÁG GAZDASÁGÁRA

THE POTENTIAL EFFECTS OF THE TTIP ON THE ECONOMY OF HUNGARY

ABSTRACT

The editors study the Transatlantic Trade and Investment Partnership, which is being formed between the EU and the USA. The purpose of the publication is to trace the potential effects of the TTIP on the economy of Hungary.

The editors show the changes of the environment of the world economy, that have established the creation of the TTIP concept. Within this, they deal with the situation that came into being because of the existence of the Eurasian Economic Union. After that, the editors shortly delineate the objective of the TTIP. Then they analyze the potential effects of the TTIP on Hungary based on the impact assessment of TTIP and the structure and economic facilities of Hungary and the European Union. Within this, first they analyze the potential macroeconomical impacts, then they make a detailed analysis on some emphasized national economical branches – out of which they find the impact on energetics, vehicle industry, agriculture and food industry primary. In these areas the editors sum up the possibilities and the risks of the TTIP. In the last part József Varga and Tamás Ary analyze the possible future of the potential effect on the European Union of the TTIP.

1. Bevezetés: A világgazdasági környezet átrendeződése Jalta után 70 évvel

Jalta után 70 évvel megkezdődött a világ újrafelosztása. Az egyik leglátványosabb frontvonal ma az Oroszország és Európa között az elmúlt két évtizedben létrejött együttműködési rendszer. A másik kiemelt célterület pedig az Oroszországot, Kínát, Indiát, Japánt, és az iszlám országok egy részét is magába foglaló eurázsiai rendszer.

Az elmúlt években a világon több olyan kereskedelmi és gazdasági együttműködés jött létre, illetve van alakulóban, amelyek a transzatlanti kapcsolatok számára konkurenciát jelenthetnek (például: afrikai szabadkereskedelmi egyezmény, Eurázsiai Unió, BRICS), ezért szükséges a transzatlanti kapcsolatok fejlesztése. A kialakulóban lévő Afrikai Szabadkereskedelmi Egyezmény 26 ország részvételével a kontinens GDP-jének kétharmadát állítja elő. Az ázsiai kontinensen már életbe lépett az a megegyezés, amely életre hívta a volt szovjet tagköztársaságok közt létrejövő Eurázsiai Uniót. Az összefogást vezető Oroszország és a másik négy résztvevő állam jelentős mértékű kőolaj és földgáz vagyonnal rendelkezik. A BRICS feltörekvő országok együttműködése is egy szorosabb gazdasági és kereskedelmi együttműködés irányába mutat. Bár gazdasági teljesítményük még csak a világ GDP-jének 20%-a, de jelentőségüket jól mutatja, hogy a Föld lakosságának majdnem felét adják, és négy kontinensen vannak jelen. Ezek mellett több szabadkereskedelmi egyezmény jött létre az elmúlt években, illetve van formálódóban.

Az utóbbi években – részben a 2008. évi gazdasági világválságra adott válaszként – megszorodtak a regionális szintű gazdasági együttműködési kísérletek. Ezek közül pub-

* Dr. habil. Varga József, a Kaposvári Egyetem Gazdaságtudományi Kar tudományos dékánhelyettese, egyetemi docens, a Budapesti Corvinus Egyetem félállású docense.

** Ary Tamás közgazdász.

likációkban az Eurázsiai Gazdasági Uniót (Eurasian Economic Union, EEU) és a BRICS együttműködést tartjuk témánk szempontjából relevánsnak.

Az Eurázsiai Gazdasági Uniót Oroszország, Kazahsztán és Fehéroroszország kezdeményezése. A három kezdeményező ország már 2010 óta vámunióban áll egymással, 2010. január elsején létrejött az Eurázsiai Vámunió. Az EEU egyfajta elődszervezetének az Eurázsiai Gazdasági Közösség tekinthető. Ebben hat állam vett részt: Oroszország, Fehéroroszország és Kazahsztán mellett Kirgizisztán, Tádzsikisztán és Üzbegisztán. Az együttműködési szerződést 2014. május 29-én írták alá, a tényleges működés 2015. január 1-jén indult, az EEU-ban azóta az alapító Oroszország, Kazahsztán, Fehéroroszország mellett Örményország is aláírta a csatlakozási szerződést. 2015 közepén Kirgizisztán is csatlakozott az unióhoz. A közeljövőben várható Tádzsikisztán csatlakozása is.

Középtávon gazdaságilag a volt Szovjetunió valamennyi országának el kell döntenie viszonyulását a kezdeményezéshez. Amennyiben ugyanis számos ország csatlakozik az EEU-hoz, a nem csatlakozó országok gazdasági – és politikai – hátrányba kerül(het)nek a csatlakozó országokhoz képest. Ezen kívül politikai lépések is nyilvánosságra kerültek, melyek során – Magyarország közvetítésével – az Európai Unió az az EEU közeledésére is sor kerülhetne.¹

Az EEU-n belül nincsenek vámok, elvileg szabad a tőke, a termékek, szolgáltatások és a munkaerő áramlása. Az EEU a tagországok gazdaságpolitikai és politikai döntéseibe hivatalosan nem kíván beleszólni. Az EEU fontos gazdasági tényezője az energiahordozók kérdése. Az orosz és kazah olajat és földgázt a tervezett működés szerint a tagok a világpiaci árnál jóval olcsóbban szerezhetnék be.

Világgazdasági szempontból az EEU gazdasági teljesítménye az EU vagy az Amerikai Egyesült Államok gazdasági teljesítményének közel ötödét teszi jelenleg ki. Az EEU központi országáról, Oroszországról plasztikus képet fest Bertalan Péter: „Az erőltetett iparosítás miatt az orosz települések nagy része nem képes a normális reprodukcióra. A természetes szaporodás az ország régióinak többségében folyamatosan mérséklődik. Ez alól a keleti és déli perifériák jelentenek kivételt a magas születés szám miatt. Több olyan régió van, ahol az elmúlt másfél évtizedben a településállomány egyharmada megszűnt. A falu elvezítette önreprodukciós képességét. Erőteljesen csökken a munkaképes korú lakosság száma. 2010-ig várhatóan 3,6 millióval, 2018-ig 7 millióval lesz kevesebb. A drámai folyamatok a migrációs tendenciák miatt veszélyt jelentenek geopolitikai szempontból is. Szibériában és a Távol-Keleten demográfiai vákuum keletkezhet, ami Oroszország érdekeivel ellentétes gazdasági és migrációs folyamatokat indíthat el. A képzési rendszer is anomáliákat mutat. Nagy hiányok mutatkoznak képzett munkaerőben a műszaki pályákon, túl sok a bölcsészettudományi végzettségű.”²

Érdekes vélemény hangoztat a geopolitikai gondolkodásról Alexandr Dugin. Dugin azt az elméletet vallja, hogy egy törésvonal húzódik a Németországot is magába foglaló Magföld és az angolszász kultúrát megtestesítő „Tengeri Hatalmak” között. E két térség között fekszik az ún. „Peremvidék”, amely a két világ között közvetítő szerepet tölt be. Ide tartozik a Délkelet-Ázsia, a Földközi-tenger medencéje és Kelet-Európának Nyugat-Ukrajna és Lengyelország keleti határáig tartó területe. Dugin nézete szerint az e területek feletti uralom a két világrend küzdelmének a tétje. E harc véleménye szerint Nyugat és Kelet között kibékíthetetlen.

A politikai földrajz kialakulásáról és fontosságáról Bertalan Péter összefoglalóan az alábbiakat állítja.³ „A német Friedrich Ratzel 1897-es publikációjában jelent meg először a politikai földrajz új fogalmi kategóriaként. (...) Mackinder érdekes fogalma a „Heartland”, amely magyarul „magterület” vagy „szívtájék”. A brit tudós gondolata: 'Aki uralja Kelet-Európát, parancsol a Heartlandnak. Aki uralja a Heartlandot, az parancsol a Világszigetnek (Euráziának). Aki uralja a Világszigetet, az parancsol a világnak.' (Gecse 2007) Mackinder

azt állította, hogy Oroszországnak azért van kulcsjelentősége, mert területén van az ún. magterület, amelynek szomszédságában Kelet-Európa terül el.”

A TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership, Transzatlanti Kereskedelmi és Beruházási Partnerség) megállapodás ebbe a fentiekben röviden vázolt, az Eurázsiai Unióra koncentrálni helyezték be. A TTIP az EU és az USA között a világ legnagyobb szabadkereskedelmi térségét hozhatja létre.

2. A TTIP célrendszere

A TTIP az Európai Unió és az Egyesült Államok között a világ legnagyobb szabadkereskedelmi térségét hozhatja létre. A két partner együtt a világ GDP-jének majdnem felét, a világkereskedelem áruforgalmának 30%-át és szolgáltatásforgalmának 40%-át adja. A befektetések összértéke mintegy a 3 milliárd euró, az áru- és szolgáltatásforgalom értéke pedig napi szinten 2,7 milliárd euró.

A TTIP egyezmény tárgyalási folyamata több mint két éve zajlik, az európai és a hazai közvélemény homlokterébe azonban csak tavaly kezdett bekerülni, és várhatóan a következő években Európa egyik legfontosabb témájává válhat. Az EU és az USA közötti TTIP tárgyalások elindítását 2013 januárjában jelentették be, majd júliusban Washingtonban került sor az első fordulóra. Bár a folyamat 2014 közepén az EU és az USA belpolitikai eseményei miatt megtorpant, 2014 novemberétől már új lendületet vett. A TTIP tárgyalások legutóbbi, a tizedik fordulójára július 13. és 17. között Brüsszelben került sor. A tizenegyedik pedig október 19. és 23. között Miamiban lesz.

A TTIP megfogalmazott célja az EU és az USA közötti kétoldalú kereskedelem és beruházások útjában álló akadályok lebontása, a szabályozási rendszerek harmonizálásával olyan szabályozási rendszer kialakítása, amely alapul szolgálhat a multilaterális kereskedelmi rendszer megerősítéséhez. A tárgyalások fő területei a piacra jutási és szabályozási kérdések, illetve a nem vám jellegű akadályok lebontása. Az egyezménytől a felek gyorsabb gazdasági növekedést, a befektetések és a külkereskedelmi forgalom bővülését, illetve a munkahelyek számának emelkedését várják.

A nemzetközi megállapodások kidolgozása uniós kompetencia, az uniós országok nevében az Európai Bizottság (a továbbiakban: EB) tárgyal. A tárgyalások a nyilvánosság kizárásával indulnak, ami az EU-ban komoly aggodalmakat keltett. Az európai politika és a civilek nyomására a tárgyalások átláthatóságának növelése érdekében 2014 októberében döntött az EB a tárgyalási mandátum közzétételéről. Az EU tagországok részéről azonban továbbra is aggályos, hogy a tárgyalási anyagokhoz az USA ellenállása miatt csak korlátozottan férhetnek hozzá: a képviselőknek a brüsszeli külképviseleteken speciális olvasószobákban bizonyos korlátozásokkal van lehetőségük a tárgyalási dokumentumok olvasására (másolatot készíteni nem szabad).

3. A TTIP hatása Magyarországra

3.1. A TTIP makrogazdasági hatása hazánkra

Akár évekbe is telhet, amíg létrejön a TTIP megállapodás – ha egyáltalán létrejön –, addig is fontos, hogy hazánk az EU tagjaként a tárgyalásokon jelen legyen, és képviselje a magyar érdekeket.

A TTIP lehetséges hatásainak elemzését erősen korlátozza, hogy a tárgyalások jelenlegi fázisában nem áll rendelkezésre a TTIP szövegének tervezete, annak szándékolt tartalmára csak a nyilvános tárgyalási dokumentumokból és a felek nyilatkozataiból lehet követke-

tetni. A hazánk szempontjából felmerült legfőbb aggályok a szabályozások szuverenitása terén már azonban azonosíthatók, illetve elsősorban a külkereskedelemben várható változásokon keresztül a lehetséges gazdasági hatások is felvázolhatók.

A TTIP lehetséges hatásainak feltérképezésére 2013 márciusában a CEPR (Centre of Economic Policy Research) elkészítette a „Reducing transatlantic barriers to trade and investment” jelentését, amely az EB hatásvizsgálatának alapjául szolgált. Eszerint a TTIP az EU számára elsősorban a nem vámjellegű akadályok felszámolása következtében, a liberalizáció mértékétől függően középtávon 0,3–0,5%-os GDP többletet adhat. A hatásokat tekintve ugyanis a nem vámjellegű akadályok lebontásának és a szabályozások összehangolásának változása, a liberalizáció mértéke a jelentősebb kérdés, a vámok felszámolásának hatása kevésbé lesz meghatározó.

A Külügyminisztérium – a Magyar Tudományos Akadémia, a Budapesti Corvinus Egyetem és az érintett minisztériumok szakértőivel együttműködésben – 2013 novemberére elkészített egy előzetes hatástanulmányt a kormány részére, amelyben azt elemezte, hogy milyen hatással lehet a TTIP hazánk gazdaságára. A Külügyminisztérium jelentése szerint⁴ ugyan a kereskedelem bővüléséből származó előnyök aszimmetrikusan oszlanak meg az iparágak között, egyetlen tárgyalási területen és egyetlen ágazatban sem várhatóak súlyosan negatív hatások, ugyanakkor több ágazatban kockázatokkal kell számolni.

Az elemzések szerint a TTIP vizsgált hatásai körülbelül tíz év múlva jelentkeznek. A Külügyminisztérium jelentése alapján ugyan a TTIP egy évtized alatt hozzájárulhat Magyarország és USA külkereskedelmi volumenének 15–20%-os bővüléséhez, a GDP növekedéséhez azonban csak körülbelül 0,2%-ban. A foglalkoztatásban ez 23–29 ezer fős bővülést jelenthet, amelyből csak körülbelül 6 ezer fő adódik a vámok lebontásából, a többi ugyanis a szabályozások liberalizációjából.

Az EU-USA viszonylathoz hasonlóan tehát a magyar–amerikai viszonylatban sem lesz jelentős szerepe a vámok eltörlésének. A vámok szintje kölcsönösen nem jelentős: 2015 májusában a magyar exportot átlagosan 1,5%-os amerikai effektív vám terhelte, az amerikai termékek magyarországi effektív vámszintje pedig 2,6% volt. Ez nem tekinthető jelentősnek. Az EU és az USA közötti átlagos vámszint ennél magasabb, 3–4% körüli.

Az EU országai után az USA hazánk elsőszámú export, illetve Oroszország és Kína után a harmadik legnagyobb import partnere. Hazánk áruexportjának 2013-ban csak 2,4%-a megy az USA-ba szemben a 6,3%-os EU átlaggal; az importunknak pedig csak 2%-as jön az USA-ból, szemben a 4,3%-os EU átlaggal.⁵ Hazánk közvetlen külkereskedelmében az USA az uniós átlagnál kisebb arányt képvisel – hasonlóan a többi keleti és déli EU tagországhoz –, ugyanakkor az USA piacának részesedése a magyar exportban az elmúlt hat évben – TTIP nélkül is – folyamatosan emelkedik: 2008-ban még csak 2,3% volt szemben a 2014-es 3,5%-kal.⁶ A TTIP hatására ennek a külkereskedelmi kapcsolatnak a nagyságrendjében és szerkezetében nem várható nagyon jelentős változás.

Az USA-ba irányuló magyar export 95%-át két árucsoport adja, úgymint a feldolgozott termékek, illetve a gépek és szállítóeszközök. Az export és import termékeink is elsősorban olyan intermediér termékek, amelyek a multinacionális vállalatok által gyártott globális termelési lánc szerves részei, így kevésbé függnek a kereskedelempolitikai intézkedésektől, vagyis a vámok és vámjellegű akadályok felszámolására nem érzékenyek. A kereslet- és/vagy árérzékeny fogyasztási cikkek alig fordulnak elő. A magyar exportot alapvetően multinacionális vállalatok adják, az USA-ba irányuló exportunknak pedig legalább felét hazánkban működő amerikai nagyvállalatok biztosítják. Ebben a külkereskedelemben a hazai vállalataink csak beszállítóként, vagyis közvetve vesznek részt.

A TTIP keretein belül a vámok lebontása elsősorban a közvetlen magyar–amerikai kapcsolatban jelent nagyobb változást, azon belül is modellszámítások alapján a vegyipari

termékek és feldolgozott termékek árucsoportokban várható 17% körüli exportnövekedés az alappályához képest. A gépek és szállítóeszközök kivitele 0,5%-os százalékos bővülést érhet el, míg az egyéb feldolgozott termékek esetén 6%-os exportnövekedés várható. Összességében a közvetlen magyar–amerikai export az alappályához képest 3,2%-kal növekedhet. A modellszámítások ezzel párhuzamosan az import 0,3%-os növekedését mutatják. A közvetett kapcsolatokban (tehát az európai–amerikai külkereskedelmi kapcsolatok élénküléséből fakadóan) a modellezés szerint további 0,5%-os export- és 0,7%-os importbővülés várható.⁷

A vámok leépítésénél nagyobb bővülést eredményezhet a nem vámjellegű akadályok csökkentése. A Nemzeti Fenntartható Fejlődés Tanácsának számításai szerint ha a nem vámjellegű akadályoknak csupán a negyedét sikerül leépíteni a kétoldalú kereskedelemben, akkor az a magyar–amerikai exportot 5,6%-kal, az importot 0,6%-kal emelheti. Ezen nem tarifális akadályok lebontásából is elsősorban a vegyipar, azon belül is a gyógyszeripar profitálhat, ahol már magyar tulajdonú vállalatok is a megállapodás nyertesei lehetnek.

3.2. A TTIP hatása hazánk nemzetgazdasági szektoraira

A következőkben a TTIP Magyarország gazdaságára gyakorolt lehetséges hatását szektoronkénti bontásban mutatjuk be.

Energetika

Az energiaszektor stratégiai jelentősége tovább nő. Az EU a jövőben is energiaiimportra szorul, törekszik az orosz gáztól való függőség csökkentésére, továbbá a felhasználási hatékonyság javítására és a megújuló energiaforrások arányának növelésére. A hatástanulmányok rámutatnak, hogy a TTIP megkötésével az USA-ban kitermelt palaolaj és palagáz korlátozások nélkül juthatna el az európai közösség területére, ezáltal növelné az energiabiztonságot, és diverzifikáltabbá tehetné az EU és hazánk ellátását egyaránt. Ez a feltételezés azonban kevésbé reális, mert az EU és az USA között nincs olyan csővezeték, amelyen megfelelő mennyiségben és gazdaságosan érkezhethetne az energiahordozó. Ennek kiépítése igen költséges és hosszadalmas.

Az USA továbbá nem feltétlenül érdekelt abban, hogy a rendelkezésére álló palagázt és palaolajt nagy mennyiségben exportálja, hiszen ez saját belső piacán áremelkedést és a külső piacokon végbemenő áringadozásra való nagyobb érzékenységet eredményezne számára. Ugyan több uniós tagállamban is találtak palaolaj- és palagáz mezőket, azonban a kitermelést tőke és technológia hiányában vagy környezetvédelmi okok miatt nem indítják meg. Az eljárás során ugyanis nagy mennyiségű szennyező anyag jut a talaj mélyebb rétegeibe, amely veszélyeztetheti a felszín alatti vízkészletet. Hazánknak, mint víznagyhatalomnak ezért az kell legyen a követendő érdeke, hogy a maga és a környező országok területén ne indulhasson palaolaj- és palagáz kitermelés.

A jövőben várható villamos energia szükséglet növekedése, ami növelheti a szén jelentőségét az európai piacokon. Az amerikai import ellensúlyozása miatt érdemes lehet a hazánkban megkezdett, de felfüggesztett szénkitermelési programok napirenden tartása. Ennek célszerűségét erősen befolyásolja a paksi kapacitás-fenntartási projekt megvalósulása. Lényeges még a bioüzemanyagok kérdése. Jelenleg az USA állami támogatási rendszere versenytorzító, ezért az európai piacot védő, szubvenció ellenes vámok vannak érvényben. Ezek lebontásával az európai, és így a hazai bioetanol-termelés versenyképtelenné válhat, amely az agrárgazdaságban jelentős változást eredményezhet.

Járműipar

A járműiparban várható a legerősebb pozitív hatás. A jelenlegi vámok alacsonyak, így a növekedés alapvetően a piacok megnyitásától várható. A Jelentés szerint 1,5%–8% közötti termelésbővülés várható, amelynek 1,5%-a a vámok eltörléséből, a többi része pedig a nem vámjellegű akadályok felszámolásából adódik. A növekedés több mint 90%-a exportot jelent.⁸

A bővülés mértékét jelentősen befolyásolja, hogy a magyarországi autógyártást alapvetően meghatározó négy végtermékgyártó vállalat mennyire lesz sikeres az USA piacán, hiszen a hazai beszállítók megjelenése az USA piacán önálló exportörként nem remélhető. Kockázatot jelenthet az, ha újabb amerikai járműgyártó cégek törnek be az EU piacára, ez ugyanis visszavetheti a magyarországi gyárak termelését.

Telekommunikáció

A telekommunikáció területén a hazai vállalatok jelentős versenyhátrányban vannak az amerikai társaikhoz képest. Az európai szabványok jelentősen megszabják a fejlődés lehetséges irányát, miközben az amerikai cégek sokkal tökeerősebbek és a kutatás-fejlesztések terén is előrébb járnak. A nagy hazai cégek USA piacain való megjelenésére reális esély alapvetően nincs, sőt az agyelszívás kockázata tovább nő. Az IT területen azonban specializált, egy-egy piaci rést megcélzó cégeknek adódhat lehetősége, vagyis a kitörési pont a specializációs képesség fokozása lehet. A kölcsönösen fél százalékot kitevő vámok eltörlésétől nem várható jelentős hatás. A nem vámjellegű akadályok terén pedig a fókuszban a műszaki szabványok egységesítése áll.⁹

Vegy- és gyógyszeripar

A vegyiparban jók a kilátások a TTIP kapcsán. A vegyipari exportunkban jelentős súlyt képvisel az USA, amelynek termékeire a gyógyszerek kivételével az USA 5% feletti vámszintet alkalmaz, így a vámok eltörlése érzékelhető pozitív hatással lehet – a Jelentés becslése szerint 0,2%-os ágazati bővüléssel számolhatunk. A jelentős különbségek miatt azonban komolyabb szabványharmonizáció nem várható.

A magyar gyógyszeripari termelés kiegészíti az amerikait, így nem konkurensként, hanem partnerként szerepelhetnek a piacokon. Az USA gyógyszeripara ugyanis jelentősen K+F intenzívebb, mint az uniós, és ennek megfelelően az originális gyógyszerek gyártására koncentrál, míg a generikusokat importálja. Hazánk pedig generikusokat exportál. A kölcsönösen alacsony (0%-2%) vámterhelés miatt a vámok eltörlése érezhető hatást nem gyakorol. A vegyiparhoz hasonlóan itt is nagyok a szabványügyi különbségek, ezért itt sem várható jelentős harmonizáció. A Jelentés 0,04%-os ágazati bővülést becsül.¹⁰

Mezőgazdaság és élelmiszeripar

A jelen agrárkereskedelmi forgalmunk az USA-val a magyar élelmiszergazdaság külkereskedelmének szempontjából marginális szerepet játszik – 0,5% alatti arányt képvisel –, ugyanakkor éppen az USA hazánk egyik leginkább kihasználatlan élelmiszergazdasági célpiaca. Az hatástanulmányok szerint a TTIP hatására kölcsönösen jelentős GDP-bővülést várható.

A mezőgazdaság és az élelmiszeripar azonban a legérzékenyebb szektor Magyarország számára, ugyanis hazánk – illetve az EU – és az USA élelmiszerbiztonsági, állat- és nő-

vény-egészségügyi szabályozása jelentősen eltérnek, nemcsak az szabályok erősségében, hanem a szemléletmódjukban is. Az EU a „szántóföldtől az asztalig” elvet, vagyis az élelmiszerek nyomon követhetőségét, míg az USA a hatékonyságot tartja kulcsfontosságúnak. A szemléletmódok közötti konfliktus egyik kulcskérdése, hogy fenntartható cél-e a termelékenység növelése. A társadalmi-gazdasági szféra egészében, így az élelmiszer gazdaságban is folyamatosan felmerülnek azok az alternatív gazdasági filozófiák és irányzatok, amelyek a profitmotivumot, így pl. az ehhez kapcsolódó termelékenységi elvárásokat is radikálisan szembe állítják a fenntartható fejlődéssel.¹¹

Kardinális kérdés a GMO, vagyis a genetikailag módosított élőlények, illetve az ebből készült élelmiszerek ügye is. Magyarország számára kiemelt prioritás a GMO-mentes státuszunk fenntartása, valamint az említett szabályozási területeken a szabályok lazításának megakadályozása. Az EU több országában, közöttük hazánkban is a legmagasabb törvényi szinten tiltott a génmódosított élelmiszerek termesztése, árusítása. A tárgyalási mandátumok ugyan elvileg nem terjednek ki a GMO szabályozás enyhítésére, ennek ellenére idén már olyan félelmek is megfogalmazódtak, hogy a termékek csomagolásán nem lesz kötelező feltüntetni azt, hogy génmódosított-e az alapanyag, és ezt egy tagállam sem követelheti meg saját hatáskörében.

Komoly kihívást jelent, hogy a szigorúbb és így drágább szabályoknak megfelelni kénytelen uniós cégek ne kerüljenek súlyos versenyhátrányba az amerikai társaikkal szemben. Ki kell emelni azt a fontos tényt is, hogy az USA fő mezőgazdasági exporttermékei – gabonafélék, olajnövények, húsfélék, egyes zöldség- és gyümölcsfélék, ezek feldolgozott termékei, a konzerv- és a fagyasztott csemegekukorica, a bor, a bioetanol, és az izoglükóz – alapvetően megegyeznek azokkal a termékcsoportokkal, amelyekkel hazánk is képes lenne piacra lépni.¹²

A mezőgazdasági és élelmiszeripari termékekre alkalmazott vámok az USA-ban átlagosan 5%, az EU-ban pedig 14%. Önmagában a vámok lebontásából nem várható számunkra érezhető bővülés. A fő kiviteli cikkünk, a toll eddig is vámmentességet élvezett.

A feldolgozott zöldségfélék, különösen a konzerv- és a fagyasztott csemegekukorica, a bioetanol és az izoglükóz kivitelünk már a vámok megszüntetésével is veszélybe kerülhet.

A nem vámjellegű akadályok megszüntetése esetén kardinális kérdés, hogy a harmonizáció milyen irányba való elmozdulást fog jelenteni. Nem zárható ki, hogy az a jelenlegi EU-s szabályokon lazítanak, beleértve a GMO-mentességre vonatkozó előírásokat. Ennek következtében hazánk elveszíthetné a GMO-mentes termékeket előnyben részesítő uniós gabona és olajnövény export piacait. A hústermékek kapcsán az állategészségügyi és állatjóléti előírások lazítása szintén versenyhátrányba hozhatja hazánkat – illetve az EU-t.

Az EU-nak komoly érdeke fűződik a földrajzi oltalmak és árujelzők érvényesítéséhez. A borok és egyéb alkoholtermékek exportjában csak mérsékelt bővülést várhatunk. A földrajzi árujelzőt viselő termékek közül exportképes lehet a Szegedi fűszerpaprika örlemény és az Alföldi kamillavirágzat, illetve a földrajzi oltalom alatt álló pálinkák.

Pénzügyi szektor

Az USA bankszektora azonos üzemméret esetén is költséghatékonyabban működik, mint az EU bankszektora. Az USA ösztönzi az európai bankuniót és az egységes európai bankszabályozást annak érdekében, hogy az amerikai bankok is nemzeti elbánásban részesüljenek, ugyanakkor a pénzügyi harmonizációt nem a TTIP, hanem a Basel III szabályozza. Az európai, így a magyarországi pénzügyi szektor alacsony jövedelmezősége és magas kockázata miatt jelenleg az amerikai szereplők még nem törekednek az európai piacon való terjeszkedésre.

ISDS

Az USA szorgalmazta, hogy a TTIP-nek legyen része egy beruházásvédelmi egyezmény, amely a leginkább aggályos elem az EU számára. A vitarendezési koncepció alapján választott bíróságokon (ISDS, investor-to-state dispute settlement) keresztül kerülhetnek rendezésre a vitás ügyek. Egy beruházó nagyvállalat számára lehetővé tenné, hogy a TTIP egyezményben foglalt kötelezettségekre hivatkozva kártérítési pert indítson az EU egy tagországnak körmánya ellen, követelje az elmaradt hasznának (opportunity cost) megtérítését. Az ügyben pedig egy hattagú nemzetközi választott bíróság járna el, ahol az európai fél három bírát állíthat. Tekintettel az erőviszonyokra az várható, hogy hazánk nem lenne képes eredményesen közreműködni a három európai bíra kiválasztásánál, így azok nem Magyarország, hanem az európai közösség érdekét vennék figyelembe.

Az ISDS-szel szemben komoly kritikák merülnek fel. Az ISDS eleve nem indokolt, hiszen a rendes igazságszolgáltatási rendszer megfelelő a beruházási jogviták rendezésére. A külföldi beruházó a kártérítési perrel fenyegetve nyomást gyakorolhat a jogalkotóra, hogy a köz érdekét szolgáló intézkedéseket ne fogadhasson el (pl. minimálbér-emelés, környezet-, fogyasztóvédelmi szabályozások). Az ISDS magas perköltsége a multinacionális cégek érdekét szolgálja. Az ISDS koncepcióból alapvető eljárásjogi garanciák hiányoznak (titkos, nincs fellebbezés, függetlenség kérdése, dupla perelés lehetősége).

A TTIP tárgyalásának jelenlegi szakaszában az ISDS-re vonatkozó szöveges javaslatok nem ismertek, jelenleg nem folynak tárgyalások erről a fejezetről. A tárgyalási folyamat végén fognak megállapodni arról a felek, hogy a TTIP egyáltalán tartalmazza-e az ISDS rendelkezéseket.

4. A TTIP hatása EU-ra

A TTIP egyezmény aláírása után a gazdasági hatások lesznek várhatóan a legerőteljesebbek. A vámok átlagos szintje a múltban sem volt tényleges akadálya a két partner közti kereskedelemnek. Azonban a jelentősen eltérő szabályok, szabványok és rendezési elvek mégis gátját szabták a tőke és áru szabad áramlásának a két piac közt. A TTIP megkötése ezeket az „akadályokat” számolja fel, attól függően, hogy milyen mértékű lesz a liberalizáció.

Az Apple-höz hasonló cégek, amelyek eddig biztonságban, szinte monopolhelyzetben érezhették magukat saját belső piacukon, új vetélytársakra számíthatnak. Ugyanakkor kellő felkészültséggel és tőkével új piacokra is szert tehetnek. Bizonyos területeken, még nem látható egyértelműen, hogy melyik fél számára lesz kedvező a hatás. Ilyen terület a gyógyszeripar, ahol alapvetően eltérő típusú termékek kerülnek forgalomba, mintegy kiegészítve egymást.¹³ De vannak olyan ágazatok is ahol egyértelmű hasznot remélhet az Unió.

A brüsszeli elemzések szerint az Unió jármű iparának exportja teljes liberalizáció esetén akár 149%-al is nőhet.¹⁴ Ez a többlet elsősorban a közúti, azon belül is a személygépjárműveknél csapódna le. Az Egyesült Államokban már most is nagy érdeklődésre számot tartó luxus járművek mellett, számos középkeletű modell is új piacokhoz juthat. Előzetes számítások szerint az itt keletkező haszon javarészt a német autóipar szerezheti meg a növekvő kapacitás hatására létrejövő új munkahelyekkel együtt. Valószínűsíthető, hogy a szabadkereskedelmi megállapodás azoknak a tőkeerős nyugati országoknak és az ott lévő vállalatoknak fog leginkább kedvezni, amelyek képesek betörni az amerikai piacokra, és a kialakuló új versenyben elsősorban partnerként tudnak fellépni, és nem piacként.

A második terület a politikai szféra. A TTIP nem csak az Unió gazdasági fejlődését, de a politikai erőviszonyokat befolyásolhatja, és végső soron eldöntheti, hogy az Unió a föderális, vagy a konföderális berendezkedés felé mozduljon el. Az Európai Unió politikájára

leginkább a nettó befizető államok képesek hatást gyakorolni. Ezért a megállapodásból származó gazdasági előnyök aránytalan eloszlása, egyben a politikai tőke aránytalan elosztását is jelenti. A hasznok egyenlőtlen megoszlása emellett komoly feszültségeket is szülhet a tagállamok közt. A már említett májusi konferencián már megfogalmazódtak olyan aggodalmak, miszerint a lisszaboni szerződés nyomán bevezetett szavazási struktúrában az országok népességarányos szavazati súlyhoz jutnak, így a kisebb lélekszámú tagállamok súlya a szavazásoknál csökkenhet.¹⁵ Így Németország szavazata akár nyolcszor nagyobb súllyal eshet latba, mint a magyar.

Azt is figyelembe kell venni már a tárgyalások alatt, hogy az eltérő gazdasági vonások miatt az egyes tagállamok más-más célokat kívánnak megvalósítani a megállapodás kereti között. Jól szemlélteti ezt az Egyesült Királyság és Magyarország álláspontjának különbsége. A brit érdekek a szolgáltatáskereskedelem (főképpen pénzügyi szolgáltatások), a beruházások és közbeszerzésekre koncentrálnak, míg a magyar offenzív érdekek az árukereskedelemben kívánnak előnyre szert tenni, elsősorban az agrárterületeken. A Jelentés szerint brit részről nem támogatják az ilyen törekvéseket, sőt szívesen feláldoznák az EU agrártörekvéseit, cserébe saját céljaik amerikai elfogadásáért. Ez összhangban lenne az Egyesült Királyság azon szándékával, hogy csökkentse a közös agrárpolitikára fordított forrásokat és a fokozott verseny által olcsóbb élelmiszerekhez jutassa a brit lakosságot. Ez a helyzet jól példázza milyen eltérő érdekek feszülnek egymásnak az Unión belül is a szerződés kapcsán. A tárgyalások irányát saját javuk alapján meghatározó és az egyezmény hasznait leginkább élvező országok, valamint a kevésbé erős érdekérvényesítő képességgel bíró, kevésbé profitáló országok közt a TTIP feszültségeket fog generálni, mind a tárgyalások alatt mind a megkötés után.

A társadalmi hatások szorosan összefüggnek a politikai és gazdasági eseményekkel. Az Európai Unió fennállása és főképpen a 2004-es csatlakozási hullám óta euró milliárdokat fordít a gyengébb tagállamok felzárkóztatására és a közösség harmonizációjára. Jelen pillanatban az egyes uniós régiók közt hatalmas fejlettségbeli eltérések vannak. Ez megjelenik az infrastruktúra, a bérek és az életszínvonal területén is. A 2007-ben csatlakozott államoknál még inkább kirívó ez a különbség. A kohéziós pénzek minden programozási időszakban komoly vita tárgyát képezik, és elköltésükkkel is csak lassanként, fokozatosan halad a gyengébb tagok felvirágoztatása. Sok olyan példa és statisztika látott napvilágot, hogy egy-egy elmaradottabb térségnek még évtizedekre van szüksége a mostani állapotok mellett ahhoz, hogy a „magországok” jelenlegi színvonalát elérje.

Az európai állampolgársággal rendelkező, és a szabad munkavállalás lehetőségével bíró uniós polgárok azonban, nem várják meg, amíg ez a fejlődés végbemegy. Az „agyelszívás” (vagyis a magasan képzett szakemberek külföldre csalogatása) mellett egyre nő azok száma, akik a közösség nyugati országaiban próbálnak megélhetést keresni. Ez komoly társadalmi problémákhoz vezet a kibocsájtó és befogadó országok számára egyaránt. A kibocsájtó országok elvesztik az állampénzén magasan képzett fiatal és a jelentős szakmai tapasztalattal bíró középkorú polgáraik egy részét, vagyis pont azokat, akik adóikkal fenntartják a nyugdíjrendszert, az egészségügyet, és akik a GDP növeléséhez leginkább hozzájárulhatnának. A befogadó országok pedig csak bizonyos mértékig képesek kihasználni a beáramló munkavállalók potenciálját, nem beszélve arról, hogy jellemzően a befogadó országok lakossága sem nem nézi jó szemmel a kibontakozó folyamatot. A belső migráció mellett az európai közösség még egy súlyos kérdéssel néz szembe. Ez pedig az illegális bevándorlás kérdése.

Az utóbbi években megsokszorozódott az Unió területére, főképp déli irányból érkező megélhetést keresők száma. Mivel ezek a belépők is alapvetően nyugati területekre kívánnak eljutni kérdéses, hogy képesek lesznek-e ott munkát találni. Ezen felül a számuk növe-

kedésével etnikai és vallási alapú konfliktusok is kibontakozhatnak. Mind a belső migráció, mind a külső bevándorlás az egyes régiók eltérő gazdasági fejlettségéből eredeztethető.

Mint ahogyan az már kifejtésre került, a TTIP valószínűleg tovább növeli majd ezeket a különbségeket a nyugati államok javára. Így várható, hogy az említett két folyamat is fokozódni fog. Ha az Európai Unió nem képes olyan feltételek mellett megkötöni a megállapodást, hogy az minden tagállam számára közel hasonló hasznot hajtson,¹⁶ akkor a felmerülő problémák orvoslására két lehetőség marad.

Első opció a közösségi költségvetésen keresztül nyújtanak olyan mértékű kohéziós és egyéb forrásokat, amelyek elégségesek ahhoz, hogy a TTIP jótékony hatásaiból kevésbé részesülő államok is olyan mértékben fejlődhessenek, aminek segítségével képesek maradásra bírni saját polgáraikat. Nyilván valóan ez a lehetőség nehezebben lesz kommunikálható az olyan államokban, ahol már a mostani támogatások nagyságát is sokallják. Ugyanakkor a nagyobb forráselosztási lehetőségek segítségével a fejleszteni kívánt államok még kiszolgáltatottabb helyzetbe kerülnének és gazdasági, illetve politikai lehetőségeiket még inkább a közösség által meghirdetett programok fogják meghatározni. Ez a verzió tehát cserébe azért, hogy a felzárkózó államok némi kompenzációt kapnak, a politikai erőviszonyokat teljes mértékben felborítva a nyugati államok felé billenti a mérleg nyelvét.

A másik lehetőség kevésbé „puha” megoldás. Ebben az opcióban a jelenleg nettó befizető és a TTIP hatásának várható haszonélvezői nem hajlandóak, vagy politikai okokból¹⁷ képtelenek a fenti kompenzációra. A problémát azonban ennek ellenére orvosolni kívánják majd. Ennek érdekében, valamilyen formában nyíltan, vagy jogszabályi köntösbe csomagolva korlátozni fogják a Schengeni Egyezményt, sőt akár a közösség egyik alapját jelentő szabad munkaerő áramlást is. Ez a lépés biztosan válságos helyzetet eredményezne a közösségen belül, olyan mértékűt, amit ha nem orvosolnak az a közösségi együttműködést is veszélybe sodorhatja.¹⁸ Mindezek elkerülése érdekében tehát törekedni kell (még akkor is, ha ez nem lehetséges teljes mértékben) arra, hogy a szerződés keretei nem egyenlő, hanem arányos lehetőségeket teremtsenek a tagállamoknak az egyezményből való profitálásra.

Az EP 2015. július 8-i állásfoglalásában elfogadta az EB TTIP tárgyalásokat végzők számára az ajánlásait. Ebben kéri, hogy a befektetők és államok közti vitákat államilag kinevezett, független hivatásos bírók nyilvános tárgyalás keretében átlátható módon bírálják el. Az eljárásnak tartalmaznia kell egy fellebbezési mechanizmust, tiszteletben kell tartania az uniós és a tagállami bíróságok joghatóságát, és biztosítania kell, hogy „a magánérdek nem áshatja alá a közpolitikai célkitűzéseket”. Minden uniós tagállamnak előnyére váló, „jól működő és versenybarát gazdasági környezet[et]” teremtő megállapodásra van szükség.

A TTIP tárgyalások során fel kell számolni a szállítmányozási szolgáltatások és légitársaságok külföldi tulajdonlását korlátozó amerikai szabályokat, az európai cégek számára jobb hozzáférést kell biztosítani az amerikai távközlési piachoz, és a közigazgatás minden szintjén „jelentős mértékben” meg kell nyitni az amerikai közbeszerzési piacot. Ez utóbbira különösen a kis és közepes méretű európai vállalatok számára, és legfőképpen az építőipari szolgáltatások, az építőmérnöki munkák, a közlekedés és az energiaipar terén lenne szükség. Ugyanakkor garantálni kell az európai fogyasztók adatainak, egészségének és biztonságának védelmét, a szociális, pénzügyi és környezeti dömpinget pedig meg kell akadályozni, tették hozzá. A képviselők azt is kérik, hogy a közszolgáltatásokat vonják ki a TTIP hatálya alól, garantálják a földrajzi eredetjelzések rendszerének védelmét, és dolgozzanak ki külön eljárást az érzékeny mezőgazdasági és ipari termékekre. A képviselők „az egyenértékű normák kölcsönös elismerését” kérik a bürokrácia csökkentése érdekében. Ugyanakkor álláspontjuk szerint nem lehet megállapodás azokon a területeken, ahol az amerikai rendeletek nagyon különbözőek. Ilyen terület például a génkezelt szervezetek

ügye, a vegyszerek engedélyezése, a hormonok használata a szarvasmarha-tenyésztés során, vagy a hormonháztartást zavaró vegyszerek köre.

Végezetül, figyelembe kell venni még egy jelentős momentumot. A szerződő felek közt nem a gazdasági, vagy a társadalmi különbségek a legnagyobbak. A leghangsúlyosabb eltérés az egységesség kérdése. Az USA jelentős területe, és lakossága ellenére egy egységes, egy kormány által irányított ország. Az Európai Unió azonban számos eltérő méretű, fejlettségű és kultúrájú államból áll, amelyek mind saját nemzeti kormányokkal és így egyéni ambíciókkal bírnak. Éppen ezért, amikor a megállapodás létrejön, a tárgyalások sikerességétől függetlenül, megosztja majd az európai közösséget, főképpen akkor, ha olyan jelentőséggel is bírni fog, mint ami kifejtésre került az utolsó fejezetben. A szerződés olyan mértékben teszi majd próbára az Unió összetartását, mint talán még soha semmi a fennállása óta, és ez jóval nagyobb veszélyeket rejt magában, mint bármiféle gazdasági kockázat.*

JEGYZETEK

1. E tervek leginkább Orbán Viktor 2015. áprilisi kazahsztáni látogatásakor láttak napvilágot.
2. Bertalan Péter (2009): Meddig terjedhetnek Európa határai keleten? In: PTE-BTK Történettudományi Intézet Modernkori Oroszország és Szovjetunió Történeti Kutatócsoport Szerkesztette Lengyel Gábor. MOSZT-TCE Pécs 2009.
3. Uo.
4. Külügyminisztérium (2013): Magyarország Külügyminisztériumi jelentés. Jelentés az Európai Unió és az Amerikai Egyesült Államok közötti transzatlanti kereskedelmi és beruházási megállapodás vonatkozásában nemzeti hatáskörben elvégzett hatásvizsgálatok eredményeiről. http://issuu.com/csibakata/docs/ttip_kormanyjelentes_2013
5. Központi Statisztikai Hivatal (2014): Külkereskedelem 2013
6. Központi Statisztikai Hivatal (2015): Külkereskedelem 2014
7. Külügyminisztérium (2013) Magyarország Külügyminisztériumi jelentés. Jelentés az Európai Unió és az Amerikai Egyesült Államok közötti transzatlanti kereskedelmi és beruházási megállapodás vonatkozásában nemzeti hatáskörben elvégzett hatásvizsgálatok eredményeiről. http://issuu.com/csibakata/docs/ttip_kormanyjelentes_2013
8. Uo.
9. Baranyai Gábor–Szarvas Erik–Wagner Zsófia (2015): A Transzatlanti Kereskedelmi és Beruházási Partnerségről szóló megállapodás lehetséges hatásai a fenntartható fejlődésre Magyarországon. ELDH Consulting Kft.
10. Külügyminisztérium (2013) Magyarország Külügyminisztériumi jelentés. Jelentés az Európai Unió és az Amerikai Egyesült Államok közötti transzatlanti kereskedelmi és beruházási megállapodás vonatkozásában nemzeti hatáskörben elvégzett hatásvizsgálatok eredményeiről. http://issuu.com/csibakata/docs/ttip_kormanyjelentes_2013
11. Csonka Arnold–Kiss Marianna (2015): Az élelmiszergazdaság szerkezetének és termelékenységeinek területi különbségei az EU-ban. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VII. évfolyam 3–4. szám. No. 20–21.
12. „A transzatlanti szabadkereskedelmi egyezmények lehetséges gazdasági és jogi hatásai” konferencia, 2015. május 21, Országház. A Fenntartható fejlődés bizottsága az alapvető jogok biztosának a jövő nemzedékek érdekeinek védelmét ellátó helyettesével és a Magyar Természetvédők Szövetségével közös szervezésben.
13. Mivel az USA gyógyszeripar sokkal inkább K+F orientált, mint az európai gyártók, főképpen originális gyógyszereket gyárt. Ezek költsége magasabb az engedélyezési és szabadalmi eljárások miatt. Az EU-nál egységesebben szabályozott a gyógyszerpiac, az unió által gyártott generikus termékeket importálják, amelyek versenye intenzív és lenyomja az árakat.
14. Nagyot kaszálna az európai autóipar a TTIP-pel; <http://www.bruxinfo.hu/cikk/20150210-nagyot-kaszalna-az-europai-autoipar-a-ttip-pel.html> (2015-06-18)

15. A 2015. májusi konferencián ezt az álláspontot Szabó Marcel képviselte.
16. A szerzők úgy látják, erre sajnos nem sok reális esély van. Ennek oka a kimagaslóan erős üzleti lobb, illetve az a tény, hogy még leg jobb politikai akarat sem képes a kirívó gazdasági eltéréseket megfelelő szinten ellensúlyozni.
17. Több nyugat-európai államban is megjelentek olyan euroszkeptikus, sőt unió ellenes politikai erők, mint a brit UKIP. Ezek a pártok váltakozó sikereket értek el eddig, de minden államban, ha lassan is de erősödő tendenciát mutatnak. Jelenlétük mellett elképzelhető, hogy a regnáló kormányok nem lesznek képesek a közvéleményt a kompenzáció oldalára állítani.
18. Ez persze a legrosszabb alternatíva, ilyen mélypontra csak olyan merev, belátásra képtelen politikai döntések sorozata vezethet, amely eddig nem volt jellemző az unióra.



FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ambassador Froman and Congressman Brad Ashford Highlight Nebraskan Exports and President Obama's Trade Agenda in Omaha 04/08/2015. <https://ustr.gov/ttip>.
- A transzatlanti szabadkereskedelmi egyezmények lehetséges gazdasági és jogi hatásai konferencia, 2015. május 21, Országház. A Fenntartható fejlődés bizottsága az alapvető jogok biztosának a jövő nemzedékek érdekeinek védelmét ellátó helyettesével és a Magyar Természetvédők Szövetségével közös szervezésben.
- Baranyai Gábor–Szarvas Erik–Wagner Zsófia (2015): A Transzatlanti Kereskedelmi és Beruházási Partnerségről szóló megállapodás lehetséges hatásai a fenntartható fejlődésre Magyarországon. ELDH Consulting Kft.
- Bertalan Péter (2009): Meddig terjedhetnek Európa határai keleten? In: PTE-BTK Történettudományi Intézet Modernkori Oroszország és Szovjetunió Történeti Kutatócsoport Szerkesztette Lengyel Gábor. MOSZT-TCE Pécs 2009.
- Csonka Arnold–Kiss Marianna (2015): Az élelmiszergazdaság szerkezetének és termelékenységének területi különbségei az EU-ban. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VII. évfolyam 3–4. szám. No. 20–21.
- Dugin, Alexander (2004): A geopolitika alapjai. Oroszország geopolitikai jövője. Térségben gondolkodni. [Extracts from The Fundamentals of Geopolitics.] Ford. Bazsó Márton. In Oroszország és Európa. Geopolitikai szöveggyűjtemény. Budapest, 2004, Zrínyi, 333–376. o.
- Gecse Géza: Bizáncról Bizáncig Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest 2007. 194. o.
- European Commission (September 2013): Transatlantic Trade and Investment Partnership – The economic analysis explained. www.sinnfein.ie/files/2015/TTIP-Final-Doc.pdf
- Központi Statisztikai Hivatal (2015): Külkereskedelem 2014.
- Központi Statisztikai Hivatal (2014): Külkereskedelem 2013.
- Külügyminisztérium (2013) Magyarország Külügyminisztériumi jelentés. Jelentés az Európai Unió és az Amerikai Egyesült Államok közötti transzatlanti kereskedelmi és beruházási megállapodás vonatkozásában nemzeti hatáskörben elvégzett hatásvizsgálatok eredményeiről. http://issuu.com/csibakata/docs/ttip_kormanyjelentes_2013
- Nagyot kaszálna az európai autóipar a TTIP-pel: <http://www.bruinfo.hu/cikk/20150210-nagyot-kaszalna-az-europai-autoipar-a-ttip-pel.html> (2015-06-18)
- New Administration Report: Exports Helping to Support Jobs, Growth, Small Businesses Across America 04/09/2015. <https://ustr.gov/ttip>.
- Statement by U.S. Trade Representative Michael Froman on the Bipartisan Congressional Trade Priorities and Accountability Act 04/15/2015. <https://ustr.gov/ttip>.
- TTIP Information Network: <http://www.ttip.ie>.

DR. VERES LAJOS*

AZ EURÓPAI KOHÉZIÓ KIHÍVÁSAI

CHALLENGES OF EUROPEAN COHESION

ABSTRACT

The concept of territorial cohesion can not be reduced to regional disparities that are based on analyzes on the level of economic relations and of various infrastructures. Interpretation of cohesion between parts and units of European society, rethinking one of the challenges of the future. Increasing the value of social cohesion and European responses to demand arising from globalization and geopolitical challenges. The European Union is facing a series of decisions both trans-Atlantic cooperation initiatives and the East, Eurasia challenges with respect. The study presents a novel interpretation of the traditional and the cohesion of the European Union and anticipates resistance to external influences is important to increase, and the importance of new quality requirements. The continuing global economic crisis, international migration and global changes in energy prices are raise awareness of the sensitivity of European Union's economy and society.

Bevezetés

A kohézió általánosságban vonzerő valamely halmazra vonatkoztatva összetartó erőt jelent. Eredetileg leginkább a kohézió kifejezés a fizikában terjedt el, ahol is szilárd anyagok atomjait, valamint a folyadékok molekuláinak összetartó erejét jelenti. A fizikai értelmezés szerint a kohéziós erő azonos anyagok határfelületén hat. Ha már a tudományos alkalmazás kiterjesztése megtörtént, elgondolkodtató, hogy a társadalomban hogyan értelmezhető az azonosság és a fő határterület (például határtérségek, szomszédsági kapcsolatok stb.).

A releváns szakirodalomban, nemzetközi dokumentumokban gyakran találkozunk a társadalmi kohézió, szociális kohézió, gazdasági kohézió és területi kohézió kifejezésekkel. Figyelemre méltóak további fizikai törvényszerűségek a vizsgált témakör szempontjából:

- Az anyagok ellenállnak a rájuk ható igénybevételeknek. Ez az ellenállás a kohéziós erőnek köszönhető.
- A kohéziós erő nagysága az anyag minőségétől és a molekuláris szerkezetétől függ.

A társadalmi folyamatok összetettebbek, bonyolultabbak és nehezebben áttekinthetőek, mint az „egyszerű” fizikai folyamatok, de ha alaposabban elemezzük azokat, elgondolkodtató a törvényszerűségek általánosíthatósága.

1. A társadalmi kohézió

Az Európai Tanács meghatározása szerint a társadalmi kohézió a társadalomnak az a képességét jelenti, hogy biztosítani tudja tagjai általános jólétét, az egyenlőtlenségek minimalizálását és a polarizáció elkerülését. Az Unió fogalomhasználatban a „társadalmi kohézió” fogalmának több értelmezési lehetősége körvonalazódott:¹

* Dr. Veres Lajos PhD. főiskolai tanár, Duna Stratégia Igazgató, Dunaújvárosi Egyetem.

1. A társadalmi kohézió, mint a társadalmi béke feltétele, aminek fenntartása érdekében fel kell lépni a társadalmi kirekesztődés ellen.

Az Európai Bizottság 1992. december 23-ai közleménye szerint a kirekesztő mechanizmusok az európai társadalmak kettészakadásához vezethetnek. A társadalmi kirekesztődés elleni fellépés szükségességét a közlemény azzal indokolta, hogy annak hiányában a talajukat vesztő, marginalizálódott csoportok tagjai erőszakba és fosztogatásba torkolló cselekedetekre ragadtatják magukat, ami felerősítheti az idegenellenességet és az erre építő szélsőséges mozgalmakat. Szabadjukra engedve e folyamatok szétzilálhatják a társadalmi rendet és alááshatják a társadalmi béke alapjául szolgáló társadalmi összetartozást.

2. A társadalmi kohézió, mint az európai társadalmak versenyképességének előfeltétele.

Az 1993-ban kiadott, szociálpolitikával foglalkozó Zöldkönyvben a Bizottság azzal érvelt, hogy a társadalom kettészakadásával fenyegető folyamatok a társadalmi kohézió megrendülését és ezen keresztül Európa versenyképességének romlását eredményezhetik.

Ebben a dokumentumban tehát a nagyobb társadalmi kohézió már, mint a versenyképességet javító tényező jelent meg.

3. Az európai szociális modell megőrzése és megújítása, mint a társadalmi kohézió biztosítója.

A lisszaboni stratégiában hangsúlyos célkitűzésként jelent meg a nagyobb társadalmi kohézióra való törekvés, s az ezt szolgáló lépések az európai szociális modell megújításával foglalkozó fejezetben kaptak helyet. Ez azt jelzi, hogy az uniós döntéshozók a társadalmi kohézió előmozdítására irányuló intézkedéseket a megújuló európai szociális modell keretei között képzelik megtenni, így az európai szociális modell megújítása (vagyis korszerű formában való megőrzése) a közösségi politika szintjén, mint a nagyobb társadalmi kohézió biztosítója jelenik meg.

2. A területi kohézió

A területi kohézió fogalma az Európai Unió Területi Perspektívái (ESDP) és az Európai Kontinens Fenntartható Területfejlesztési Irányelvei c. dokumentumokban foglaltakra épült. A gazdasági és társadalmi kohézió fogalmát azzal egészíti ki, hogy a kiegyensúlyozott és harmonikus fejlődés EU alapcélú területi kontextusba helyezi el. A területi kohézió első hivatalos megfogalmazására a Bizottság tett javaslatot a Harmadik Gazdasági és Társadalmi Kohéziós Jelentésben. Ez alapján került sor a következő lépésre a 2004-es Rotterdami Informális Miniszteri Találkozón, ahol politikai hatáskörét is definiálták. A területi kohézió megjelenése a kulcsfontosságú dokumentumokban növekvő jelentőségére utal. A területi kohézió a 2007–2013-as programidőszak kohéziós politikájában a Közöségi Stratégiai Irányelvekben jelenik meg.²

A területi kohézió a harmonikus, kiegyensúlyozott, hatékony és fenntartható területi struktúra kialakulását célozza meg, ahol a különböző területi egységek (régiók, városok, makrorégiók) – függetlenül attól, hogy hol helyezkednek el – képesek kiaknázni területi potenciáljait és elérni az optimális hosszú távú fejlődést, így járulva hozzá az EU területi struktúrájának javításához.

A területi kohézió több szinten releváns, az európai szint mellett a globális, makroregionális, nemzeti, regionális, szubregionális és helyi szinteken is. A területi kohézió fogalmának létjogosultságát az integratív jellege támasztja alá. Ez egy „eszköz”, amely segítséget nyújt a hálózatok és funkcionális térségek kialakításához. A területi paradigmaváltás erősíti

a régiók kölcsönös függőségét, és kiemeli a városok közötti hálózatok létrehozásának, valamint az EU különböző régiói/térségei közötti együttműködés és integráció igényét minden területi szinten.

Számos EU-s szakpolitikának közvetlen vagy közvetett területi hatása van. Érintik az adott térség fejlődésének gazdasági, társadalmi és környezeti aspektusait, a befektetők telephely választási döntéseit, valamint a lakosság hajlandóságát a helyben maradásra. Világos szándék mutatkozik arra, hogy ezek a tevékenységek pontosan a helyi feltételekhez legyenek igazítva, a hatékonyság növelése érdekében össze legyenek kapcsolva és megvalósuljon koordinációjuk más nemzeti, regionális és helyi intézkedésekkel. Ebben a kohéziós politika az integratív, horizontális és többszintű jellegével fontos szerepet játszik. Emellett potenciális eszköze a szakpolitikai intézkedések összehangolásának és koordinálásának. Ez a szempont, amely miatt a szakpolitika szerepe a kohézió harmadik dimenzióját, a területi kohéziót tekintve növekszik.

A területi megközelítés kulcsfontosságú a különböző fejlődési paradigmák, mint a fenntarthatóság, konvergencia (a régiók közötti szolidaritás) és a regionális versenyképesség harmonizálásában. A gazdasági, környezeti és társadalmi igények egyensúlyának paraméterei az egyes térségekben más és más jellemzőkkel bírnak. Harmonizációjuk szorosan kapcsolódik az Európa 2020 Stratégiához. Az intelligens növekedés felfogható általános versenyképességgént – a helyi potenciálokra és értékekre alapozva a helyi egyedi és fenntartható fejlődési utak megtalálására koncentrálva. A befogadó növekedés a konvergenciához kapcsolható: néhány régióknak külső beavatkozásokra és forrásokra, valamint kiegészítő támogatásra lehet szüksége, hogy megtalálja saját fenntartható fejlődésének útját, hogy erősítse versenyképességét és ösztönözze fejlődését. A fenntarthatóság, versenyképesség és társadalmi kohézió optimális egyensúlya így a különböző térségekben valósítható meg az integrált területfejlesztési stratégiák segítségével.

A helyalapú megközelítés – amely lényegében a horizontális koordinációban, tényalapú döntéshozatalban és integrált térségi fejlesztésekben testesül meg – előtérbe került az európai területfejlesztésben. Ez a megközelítés hozzájárul a területi kohézióhoz, és segítheti a szubszidiaritás elve és a többszintű kormányzás megvalósítását a területfejlesztési politikában. Ugyanis a helyalapú fejlesztés az egyes helyek speciális értékeire épít és felismeri, hogy a helyi és regionális hatóságoknak fontos szerepet kell kapnia az optimális hosszú távú fejlődés megvalósításában.

A területekkel és térrel való bölcs gazdálkodás is hozzájárul a területi kohézióhoz. A területek befogadó, fenntartható és hatékony használata minden szinten – beleértve a tengeri területeket is – a területi kohézió kulcsfontosságú eleme, valamint az európai térségek és régiók harmonikus fejlődésének alapfeltétele. A tér jobb kihasználása hozzájárulhat az agglomerációs gazdaságok fejlődéséhez; az általános érdekű szolgáltatások, infrastruktúra és a közjavak megfelelő elérhetőségéhez, valamint a természeti és kulturális értékek megfelelő kezeléséhez.

3. A globalizáció kihívásai és lehetőségei

3.1. A globalizáció kihívásai

A globalizáció egy fontos lehetőség, mely segíthet fellendíteni a növekedést és csökkentheti a munkanélküliséget Európa szerte. Az Európa 2020 Stratégia sikere az európai régiók integrációján túl, a szomszédos sőt, a távolabbi világrészekkel való együttműködésükön is múlik. Európa, a NAFTA, India és Kelet-Ázsia mellett egyike a nagy világgazdasági pólusoknak. A három pólus között megjelenő intenzív gazdasági kapcsolatokon túl,

összeköttetések egyre inkább kiterjednek az újonnan feltörekvő, dinamikus gazdaságokra is. Az Amerika és Ázsia közötti észak-dél irányú gazdasági integráció fejlődése mellett, jelentős gazdasági különbségek és a bizonytalan politikai helyzet akadályozza az észak-dél irányú integrációt Európa és Afrika valamint a Közel-Kelet között. Tény, hogy az európai vállalatokhoz képest, a japán vállalatok négyszer, míg az amerikai vállalatok hatszor többet fektetnek a szomszédos, fejlődő régiókba. Hosszú távon, Európa versenyképessége komolyan függ majd a világ gazdaságba való beágyazottságán, illetve az ott elért pozícióján.³

3.2. Az EU erős pozíciójának fenntarthatósága

Mint a világ legnagyobb GDP termelő, külföldi kereskedelmi partnere és legfontosabb külföldi működő tőkebefektetés recipiense és exportőre, az EU megtartotta előkelő világpiazi pozícióját. Kimagasló helyen áll a versenyképességi ranglistákon is. Az EU állampolgárok jólétének mértéke továbbra az egyik legmagasabb a világon, mely mindemellett folyamatosan emelkedést mutat.

EU GDP-ből illetve a kereskedelemről való részesedése ugyanakkor az utóbbi időben csökkent. Az EU27-ek decentralizáltságából adódóan, az esetleges kívülről jövő gazdasági vagy demográfiai kihívásokra való összehangolt válaszadás több időt igényelhet, mint más, hasonló méretű gazdaságok esetében. Egyértelművé vált tehát, hogy bizonyos nemzeti szakpolitikák (pl.: gazdaságpolitika, migrációs politika stb.) szorosabb együttműködést igényelnek.

3.2. A területiség, mint a fejlődés és a versenyképesség lényeges eleme

Az EU intelligens, fenntartható és befogadó növekedése nem csupán a GDP növelését tartja szem előtt. Magába foglalja a területi, társadalmi, környezeti és kulturális megközelítéseket is. Az EU területi sokszínűsége, a mezőgazdasági területek jó minősége, a városok elhelyezkedése és Európa rendkívüli kulturális és természeti vagyona szintén hozzájárul ehhez a szemléletmódhoz. Európa nyelvi és szellemi öröksége megerősíti világviszonylatban is jelentős szerepét és identitását. Az EU továbbra is vezető pozícióban maradhat olyan összetett folyamatokban, mint a policentrikus városszerkezet fenntartása, az integrált tenger- és városfejlesztés elősegítése, integrált városfejlesztés, a tengeri és szárazföldi ökoszisztémák biodiverzitásának biztosítása, a klímaváltozás elleni küzdelem, az emberi jogok védelme, valamint a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem.

3.3. Az EU-ba érkező bevándorlási hullám: kihívás és lehetőség az EU számára

Világviszonylatban az EU a bevándorlók legnépszerűbb úti céljai közé tartozik. Az EU lakosságának 3-4%-a nem európai származású. Legtöbbjük Törökországból, Észak-Afrikából, Afrika további területeiről, Dél-Ázsiából és a Közel-Keletről érkezik. A nemzetközi vándorlás fokozottan elősegíti az EU egyes térségei közötti, munkaerőért folyó verseny mérséklését. Ennek ellenére önmagában nem képes megfordítani a népességszökkenés és elöregedés aktuális tendenciáját. Bár a vándorlás fontos gazdasági haszonnal járhat, társadalmi szemszögből nézve a bevándorlók jelenlegi beáramlása aggodalomra adhat okot. Területi viszonylatban, a nemzetközi vándorláshoz kapcsolódó kihívások magukban foglalják az érintett városrészek közötti és azokon belüli eltérő mértékű fejlődést, gyors városképbeli és kulturális változásokat, valamint az egyre növekvő szegregáció létrejöttét a különböző közszolgáltatások (különös tekintettel az oktatásra) elérését illetően.

3.4. A kulturális sokféleség a globalizálódó világ megóvándó fejlesztési tényezője

A világviszonylatban kis területűnek számító EU, globális jelentőséggel bíró, változatos kulturális örökséggel rendelkezik. Nyelvi és szellemi öröksége gazdagítja a világ kultúráját. Európa épített környezete, összetett kultúrtájai rendszerével együtt (tükrözve Európa századokon átívelő fejlődésének mértékét és intenzitását) a turisták számára rendkívüli életminőséget és vonzerőt testesít meg, világviszonylatban véve is. A globalizáció ösztönzőleg hat az európai kultúrára. Elősegíti új ötletek és életstílusok elterjedését, értékek és értékrendek kialakítását szolgáló párbeszédet indítását. A globális környezetben azonban az európai kulturális örökség számos formáját az eltűnés veszélye fenyegeti, egyebek mellett a kulturális uniformizálódásnak, a tömegturizmus káros következményeinek, a vidékről városba költözésnek, a migrációnak és a környezetromlásnak köszönhetően.

3.5. Terület és klímaváltozás szoros kapcsolata

A gazdasági globalizáció fokozza a természeti környezetre és a kultúrtájakra nehezedő nyomást, és hozzájárult a klímaváltozás felgyorsulásához. Az EU gazdasági növekedése nemcsak az EU-tagországok környezetét befolyásolja hátrányosan, hanem az EU számára inputot biztosító külső területeket is, amelyek ki vannak téve az EU-ból származó szennyezésnek. A globalizáció hatására erősödik a természeti környezet szétDarabolódása és az ökológiailag aktív területek (pl. tengermedencék) egyre kevésbé képesek szerepük betöltésére, például a megnövekedett mennyiségű üvegházhatású gázok elnyelésére.

A klímaváltozáshoz való alkalmazkodás szükségessége felhívta a politika figyelmét az ökológiailag aktív területek környezetvédelmi szerepének fontosságára (pl.: Natura 2000 területek kijelölése). Ezen térségek gyakran periférikus területeken helyezkednek el. A klímaváltozáshoz való alkalmazkodás szükségessége további új lehetőségeket nyithat a zöld növekedés és a zöld technológiák irányába, például a szénmegkötési lehetőségek területén. Ez az elmozdulás sokkal inkább az EU-n belül tapasztalható, kevésbé köszönhető a különböző nemzetközi együttműködéseknek (kivéve határon-átnyúló együttműködések).

3.6. A tiszta energia globális tervezési megközelítést követel

A 2009. évi Megújuló energiaforrás irányelv minden tagállam számára kitűzi a nagyra törő célt, miszerint az EU energiájának 20%-át megújuló forrásból állítja elő 2020-tól, valamint a közlekedési ágazatban 10%-os lesz a megújuló energia felhasználás. Az említett célok elérése érdekében, területi szempontokat figyelembe véve, szükségessé válik az energiahálózatok transznacionális szintű tervezése, melynek segítségével elérhetővé válnak az EU-n kívüli forrásokból származó tiszta energiák is.

3.7. A globalizáció felgyorsítja a gazdasági átalakulást

A feltörekvő gazdaságokban gyorsan fejlődő technológia és jelentős piaci igények miatt, a globális verseny növeli a gazdasági tevékenységek áthelyezését más, az EU határain kívül eső területekre. A globális verseny nem csak szűken vett értelemben, a vállalatokat érinti – a régiók és a városok, mint helyszínek is versengenek és együttműködnek egymással, gazdasági aktivitásuk erősítése érdekében. Leginkább versenyképesek azok a térségek, akik a területi adottságaik felhasználásával és funkcionális hálózatok kialakításával eredményesen képesek fellépni a globalizáció adta kihívásokra. Más esetekben előfordulhat, hogy a globalizáció hatására a különböző városok és régiók nehézségekkel szembesülnek, tovább növelhetve ezzel, az EU-n belüli regionális egyenlőtlenségeket. Egyik esetben sem elhanyagolható a társadalmi egyenlőtlenség, a migráció illetve a klímaváltozás befolyásoló hatása.

3.8. A globalizáció erősíti a területek társadalmi, gazdasági értelemben vett kölcsönös függőségét

Az EU régiók globális gazdasági versenybe való integrációja, valamint az államok és régiók erősödő kölcsönös függősége egyre jellemzőbb folyamat világszerte. A globalizáció megváltoztatja a régiók és városok funkcionális szerepét, összeköt korábban elszigetelt, vagy egymástól függetlenül működő területeket. Például friss virágokat és zöldségeket ma már egyszerűen importálnak Afrikából, ahelyett, hogy a metropolisz térség környékén termelnék őket. Az ír IT szektor fejlődése a lengyel, közepes méretű városokból való kivándorláshoz vezetett. A skandináv bankok likviditási problémáján keresztül, az amerikai pénzügyi válság komoly hatással volt a balti térség országaira. Mindez azt jelenti, hogy Európa bizonyos részein zajló, akár kisebb változások is nagy hatással járhatnak a kontinens egyéb területein.

3.9. A helyi értékek döntő értékűek a globális versenyképesség szempontjából

A globalizáció sokak számára „kitágította” elérhetőség fogalmát. A globális elérhetőség többé már nem csak a távolság és elhelyezkedés függvénye. Az elérhetőség tágabb fogalma magában foglalja az infrastruktúra minőségének funkcióját (közlekedés és IKT), a létező kapcsolatok gyakoriságát, innovatív gondolkozást, szakpolitika gyakorlását és hálózatteremtést is. Az alapvető nyersanyagokhoz, az ivóvízhez, az élelmiszerekhez és áramforrásokhoz való hozzáférés még inkább fontossá váltak. Ugyanakkor, a belső (helyi) karakterelemek, mint a humán vagy társadalmi tőke, vagy a helyi szellemiség szerepe megnőtt. Globális értelemben elérhetőnek lenni, mindinkább egyet jelent, a köz- és magánszféra együttműködésével támogatott, jól összehangolt helyi, regionális és nemzeti fejlesztési politikákkal. Mindezekkel párhuzamosan, a globalizáció hatással volt különböző területi folyamatokra is. Például, a változó életmódból fakadóan, a globalizáció felgyorsította a városok terjeszkedését, megnövelte a nagyvárosok túlnépesedését, növelte a környezetre gyakorolt nyomást. Bizonyos esetekben a globalizáció hatására negatív fejlődési folyamatok indultak meg, például a hagyományos társadalmi struktúrák gyengülése és a képzett munkaerő központi régiók felé való elvándorlása a humán tőke gyengülését okozta a peremterületeken.

4. Európai válaszok, közösségi politikák

4.1. Kohéziós jelentések

A „kohézió” kifejezést a Római Szerződésben az 1986-os Egységes Európai Okmány vezette be. E szerint a kohéziós értelmezése alapján a Közösség valamennyi polgára számára biztosítani kell a jólét és a fejlődés minimumát. Más dokumentumokban ugyanakkor a kohézió eltérő értelmezése jelenik meg, miszerint a Közösség egészének harmonikus fejlődése, különösen a különböző régiók közötti különbségek mérséklése, a kevésbé előnyös helyzetű régiók elmaradottságának leküzdése érdekében. Úgy tűnik, időről időre a kohézió értelmezésében előtérbe kerül a területi egyenlőtlenségek kérdése.

A kitűzött célok elérése érdekében az Európai Unióban megjelent a Regionális Politika és a bizottságon belül 1967-ben már regionális politikáért felelős főigazgatóságot hoztak létre. A társadalmi, gazdasági és területi folyamatok vizsgálatának eredményeiről kohéziós jelentések készültek:

1. jelentés: 1996.
2. jelentés: 2002.
3. jelentés: 2004. (A kohézió fogalmának megjelenése)
4. jelentés: 2007. (Delors-jelentés)
5. jelentés: 2010. (Barca-jelentés)
6. jelentés: 2015.

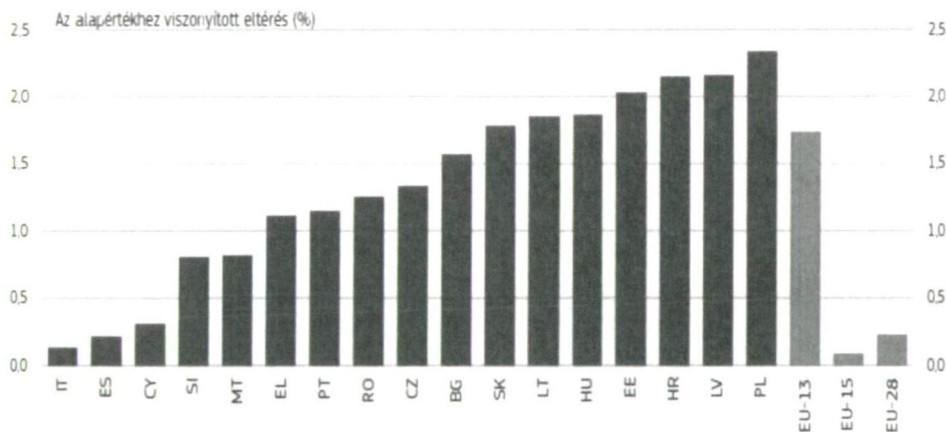
4.1. Az EU hatodik jelentése a gazdasági, társadalmi és területi kohézióról (2015)

A célok összhangba kerültek az EU 2020 Stratégiával.⁴ Megújulás 5 fő elképzelés mentén:

- A kohéziós politika keretében megvalósuló programoknak kedvező környezetben kell működniük.
- A kohéziós politika keretében megvalósuló programoknak a forrásokat kisszámú prioritásokra kell összpontosítaniuk, és maximalizálniuk kell e prioritások hozzáadott értékét.
- A kohéziós politika keretében megvalósuló programoknak egyértelmű célkitűzéseket és eredményeket kell meghatározniuk.
- A kohéziós politika keretében megvalósuló programoknak előtérbe kell hozniuk a városokat.
- A kohéziós politika keretében megvalósuló programoknak minden szinten nagyobb mértékben kell bevonniuk a partnereket.

1. ábra: A kohéziós politika kiadásainak becsült hatása 2014–2020-ban a fő kedvezményezett országok GDP-jére, 2014–2023 átlag

Figure 1: The estimated impact of cohesion policy expenditure in 2014–2020 was the main beneficiary GDP in countries, 2014–2023 average



Forrás: QUEST III K+F szimuláció

4.2. Makroregionális stratégiák

A makroregionális stratégiák döntő fontosságúvá váltak az európai területi együttműködés kialakításában a 2013 utáni kohéziós politika terén. Az Európai Unió jelenleg két makroregionális stratégiát valósít meg, az egyik az uniós balti-tengeri stratégia, a másik pedig a Duna régióra vonatkozó uniós stratégia. Majd 2014 októberében elfogadta az uniós adriai- és jón-tengeri stratégiát. Ezen túlmenően javaslatok születtek és viták folynak hasonló stratégiák kidolgozásáról más makrorégiók, különösen az alpesi régió, a kárpáti ré-

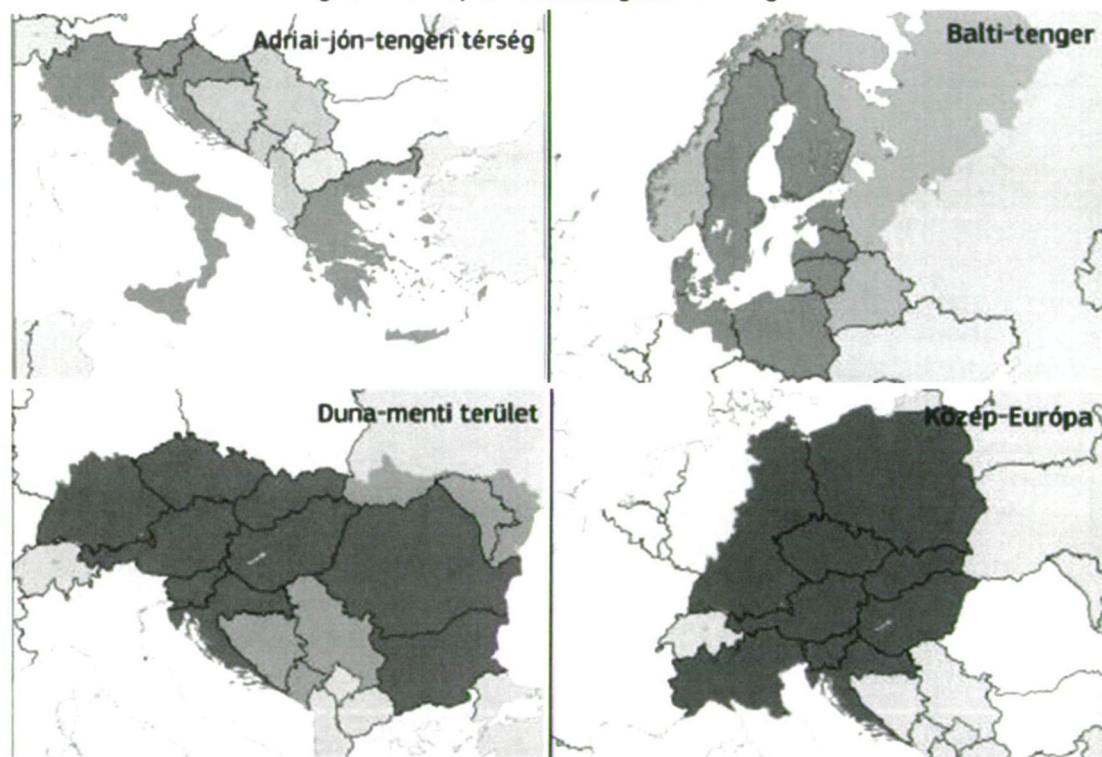
gió, az Északi-tenger, a Fekete-tenger, a Földközi-tenger nyugati és keleti részei, valamint az atlanti ív partvidéki régiója tekintetében.⁵

Az Európai Parlament észrevételei egyértelműen abba az irányba mutatnak, hogy az Európa 2020 menetrenddel összhangban a területi alapú, szerződéses megközelítést támogatja a makroregionális együttműködés terén. A makroregionális stratégiák hozzáadott értéke abban rejlik, hogy elősegítik a szomszédos országok bevonását, területi szinergiák létrehozását és a regionális egyenlőtlenségek csökkentését.

A mérlegelés alatt álló makroregionális stratégiák a Kárpáti régióra, az Északi-tengerre, a Fekete-tengerre, az Atlanti-ívre, valamint a Földközi-tenger nyugati és keleti részeire vonatkoznak.

A makroregionális stratégiák három kategóriába sorolhatóak: (1) az uniós külpolitika lehetséges eszközeként funkcionáló makroregionális stratégiák (földközi-tengeri és fekete-tengeri stratégiák), (2) a fejlődési egyenlőtlenségek leküzdésének lehetséges eszközeként funkcionáló makroregionális stratégiák (Duna régióra vonatkozó, balti-tengeri, adriai- és jón-tengeri és kárpáti régióra vonatkozó stratégiák) és végül (3) a területi szinergiák kiaknázásának lehetséges eszközeként funkcionáló makroregionális stratégiák (alpesi, atlanti ívre vonatkozó és északi-tengeri stratégiák).

2. ábra: Európai makroregionális stratégiák
Figure 2: European macroregional strategies



Forrás: Dr. Veres Lajos (2015): A Kelet-Nyugat Kohézió európai és globális dimenziói, East-West Cohesion Nemzetközi Konferencia, Dunaújváros, 2015. november 12. (ppt)

5. Európa és a Kelet

5.1. Európa fogalma

Több száz éve a legkülönbözőbb tudományterületeken viták folynak az európai definícióról. Különösen Európa keleti határának meghatározása az izgalmas, amely nem határozható meg geometriai pontossággal. Keleten még Európa része a Fekete-tenger, a Kaukázusi hegység és az Ural hegység, és mivel Európának keleten nincs természetes határa, lassan „belevész” Ázsiába. Az utóbbi időben egyre inkább erősödik az a vélemény, hogy földrajzi értelemben Európa Eurázsia része.

3. ábra: Európa

Figure 3: Europe



Forrás: http://utikonyv.eu/shop_ordered/2218/shop_pic/k_793685.jpg

5.2. Eurázsiai Unió

Az Eurázsiai Gazdasági Közösség megalapításáról 2000. október 10-én a kazahsztáni Asztanában döntött Oroszország, Kazahsztán, Fehéroroszország, Kirgizisztán és Tádzsikisztán. Üzbegisztán 2006-ban csatlakozott, azonban 2008-ban felfüggesztette tagságát. Az orosz-fehérorosz-kazah vámunió, az Egységes Gazdasági Térség megalakítása mindhárom ország számára óriási piaci lehetőségeket nyitott.

Az Eurázsiai Gazdasági Unió (szövetség) 2015. január 1-je óta működik, és az alapítókön kívül kibővült Kirgizisztánnal és Örményországgal. A kibővült szervezet nyitott keletre és nyugatra egyaránt. Putyin orosz államfő elképzeléseiben a Csendes-óceántól az Atlanti-óceánig terjedő gazdasági és politikai szövetség szerepel, így az ebben való részvételt az Európai uniónak is felajánlotta. Ennek keretében megkezdték a tárgyalásokat Kínával a kereskedelmi-gazdasági együttműködésről szóló megállapodásról.

4. ábra: Az Eurázsiai Unió országai
Figure 4: Euroasian Union countries



Forrás: http://azatlasz.hu/kepek/201408/eurasziai_unio_tagallamai.jpg

5.3. Stratégiai partnerség lehetősége Oroszországgal

Az orosz társadalom, kultúra és civilizáció a keleti és nyugati világ között helyezkedik el, és sajátos részét képezi a 21. század globális rendszerének. Geostratégiai adottságaival meghatározó szereplője a térségnek, és egyre komolyabb résztvevője a nemzetközi gazdasági és politikai életnek. Oroszország törekszik egy új multipoláris világrend kialakítására. Ennek tükrében láthatóan kihívást jelent az Európai Unió számára is.

Az európai szomszédságpolitika koncepciójában már a 2004-es bővülés kapcsán merült fel a szomszédos határterületekkel való szorosabb együttműködés (Tágabb Európa koncepciója), mely a négy FÁK államaira (Ukrajna, Belorusszia, Kazahsztán és Azerbajdzsán), valamint tíz mediterrán térségi országra terjedt ki. A lengyel kezdeményezésre Eastern Dimension (keleti dimenzió) alternatívájaként létrejött European Neighbourhood Policy (ENP) a technikai segítségnyújtás mellett, a preferenciális vámövezettől, az egységes piacig terjedő integrációs térség kivitelezését is felvázolja, természetesen, a különböző országok fejlettségi szintjeitől függően. A határ menti együttműködés, mint a párbeszéd új eleme, már az Unió Oroszország stratégiájában is prioritásként jelent meg. Azonban ez az új elképzelés az orosz fél számára inkább visszalépést jelentett a kapcsolatok megítélésében, mint előrelépést. Azzal, hogy a dél-afrikai országokkal „egy kalap alá került”, nagyban sértette az orosz öntudatot, valamint azt a hitet, hogy Brüsszel kiemelten kezeli az országot a kapcsolatok építésekor.⁶

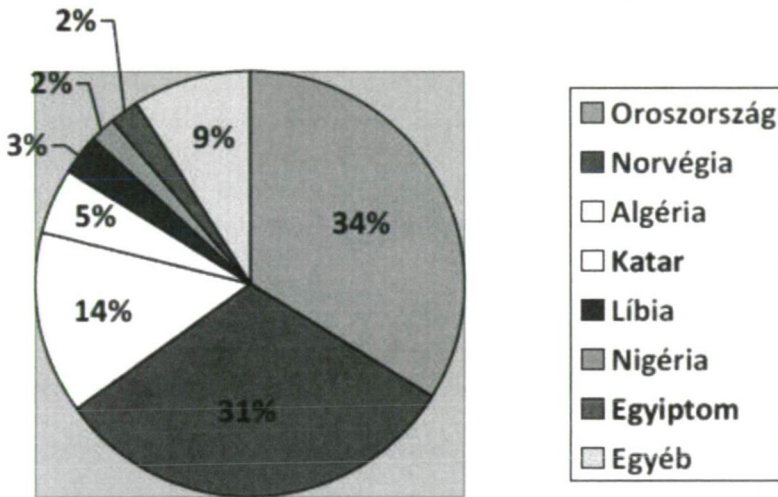
A 2011 tavaszán lezajló észak-afrikai események, a demokratikus transzformációs krízis és a polgárháborús körülmények arra engednek következtetni, hogy a közeljövőben ez a déli dimenzió nem lesz képes megfelelően funkcionálni. Éppen ezért a hangsúly kelet felé tolódhat, ha ezt az Unió is felismeri. A keleti partnerség hat országa közül, csak Moldova és Örményország nem közvetlenül határos Oroszországgal. A partnerség fő célja, hogy közelebb hozza az EU-t partnereihez, valamint elősegítse a stabilitást, gazdasági fejlődést és a megfelelő kormányzást az adott országokban. Ez a kapcsolat az EU szerint, pedig az EU erősebb elkötelezettségén és a közös érdekeken alapul: egy versenyképes szabadkereskedelmi övezet létrehozása, a teljes vízumliberalizáció, energetikai együttműködés kétoldalú dimenzióban, míg az energiabiztonság az energiapiacok összekapcsolásával és integ-

rálásával, és a regionális fejlődés a kohéziós politikán belül többoldalú dimenzióban valósul meg.⁷

A Nemzetközi Energetikai Ügynökség (IEA) felmérése nyomán, azt a következtetést vonta le, hogy a világ energiafelhasználása – főként a fejlődő országok folyamatosan növekvő energiaéhsége miatt – 2030-ra, 60%-kal lesz nagyobb a jelenleginél. A fosszilis energia-hordozók túlsúlya továbbra is várható, azonban az atomenergia részaránya feltételezése szerint alacsony maradhat. A megújuló energiaforrások részaránya növekedik, de mégis a szénhidrogének – főként az olaj és a földgáz – tölti be a vezető szerepet a vizsgált időszak-ra vonatkozóan.⁸ Az Európai Unió energiafelhasználásában, pedig az olaj és a földgáz dominanciája a jellemző. Jelenleg ebből a két energiaforrásból szükségletének 65%-át elégíti ki és a bruttó energiafogyasztás több mint, 53,9 százalékát importból fedezi.

5. ábra: Az EU gáz-importja származási ország szerint 2009-ben

Figure 5: The EU's gas imports by country of origin in 2009



Forrás: http://ec.europa.eu/energy/international/russia/russia_en.htm

Amint az 5. ábra mutatja, a földgáz-import legnagyobb hányada Oroszországból érkezik 34%-kal. Hasonló a helyzet az Európai Unió kőolaj-importja tekintetében is, amelynek 33%-a származik Oroszországból.

Az energiafüggőség Oroszországtól tehát várhatóan hosszú ideig fennáll, mely akarva-akaratlanul összeköti Oroszországot Európával.

6. Európa és a Nyugat

Az Egyesült Államok és az Európai Unió együtt a világ GDP-jének 46, árukereskedelmének pedig mintegy 30 százalékát adja.⁹ A két partner között jelenleg is nagyon szoros és intenzív külkereskedelmi és beruházási kapcsolat áll fenn, amelynek elmélyítése és dinamizálása kulcsszerepet játszhat a gazdasági növekedési és a foglalkoztatási célok megvalósításában. A két fél között az áruk és szolgáltatások napi (!) kereskedelmi forgalma mintegy 2,1 milliárd euró, az EU éves nettó exportja pedig 100 milliárd euró körüli.⁷ A bilaterális kereskedelem nagyjából 60 százalékát az áruforgalom, 40 százalékát a szolgáltatás-kereskedelem teszi ki. Az egymás területén befektetett közvetlen működő tőke (FDI) 8 állománya 2013-ban hozzávetőleg 3300 milliárd euró volt. Becslések szerint az EU-ban már

jelenleg is mintegy 30 millió munkahely kötődik az exporthoz, s az amerikai cégek körülbelül 3,5 millió embernek adnak munkát az Unióban.¹⁰

A 2011. novemberi csúcstalálkozójukon az Európai Unió és az Egyesült Államok vezetői felkérték a Transzatlanti Gazdasági Tanácsot, hogy állítson fel egy magas szintű munkacsoportot, melynek azt a szerepet szánták, hogy előkészítse és megalapozza a Transzatlanti Kereskedelmi és Beruházási Partnerségről (TTIP) szóló tárgyalásokat. A TTIP célja, hogy a kereskedelmet és a beruházásokat könnyítő eszközökkel az Atlanti-óceán mindkét partján hozzájáruljon a munkahelyteremtéshez, valamint a gazdasági növekedés és a nemzetközi versenyképesség erősítéséhez.

Egy jól átgondolt szabadkereskedelmi és beruházási egyezmény megkötése az Európai Uniónak és az Amerikai Egyesült Államoknak egyaránt kiemelt érdeke. A két partner világgazdasági súlyának alakulása fokozatosan csökkenő trendet követ: míg a világ GDP-jéhez 2000-ben még 57, addig 2013-ban már csupán 46 százalékkal járultak hozzá. Hasonló folyamat rajzolódik ki a nemzetközi kereskedelem esetében is: együttes részesedésük ugyanezen időszak alatt 40-ről mintegy 30 százalékra mérséklődött. Látható, hogy az Egyesült Államok és az Európai Unió világgazdasági szerepe, bár továbbra is meghatározó, érezhető módon csökken. A TTIP viszont elősegítheti a versenyképességük növelését, s javíthatja a két szerződő fél világgazdasági pozícióját – főképp az egyre nagyobb mértékben előretörő Kínával szemben.

Az USA és az Európai Unió között folyó kereskedelmi tárgyalások várható hatásaira vonatkozóan több elemzés értékelő tanulmány készült, ezek közül kiemelhető a Külügyminisztérium megrendelésére készült tanulmány néhány következtetése 2013-ban.¹¹

A tanulmány megállapítja, hogy a TTIP várhatóan növelni fogja a magyar gazdaság jövedelmét, foglalkoztatottsági szintjét és tőkeberuházását, de nem jelent megoldást az ország strukturális bajaira. Egyebek mellett megemlíti, hogy visszafogott optimizmussal érdemes várakozásokat támasztani a megállapodással kapcsolatban.

A GDP növekedése szempontjából elsősorban a járműipartól várhatunk jelentős többletet mind a növekedés, mind a foglalkoztatás, mind a tőkevonzás terén. Valószínűsíthető, hogy ezek a hatások is elsősorban a multinacionális vállalatok beruházásain keresztül jelentkeznek.

A szerzők három forgatókönyvet vázoltak fel és kétféle kereskedelmi rugalmassággal számoltak. Nagyobb kereskedelemrugalmasság esetén a csak vámok eltörlésével járó változtatban minimális, két század százalékos növekedési többletet látnak, míg a kisebb és nagyobb átfogó liberalizáció már fél, illetve egytized százalék bővülési lehetőséget is ad. A kisebb kereskedelmi rugalmasság esetén a nagyobb átfogó liberalizáció már akár 0,2 százalékos GDP-hatással is járhat. Ágazati szinten a TTIP elsősorban a járműgyártáson keresztül fogja húzni a magyar növekedést. Ez utóbbi megállapítás is egybecseng több más EU-ra vonatkozó tanulmánnyal.

A foglalkoztatás terén az átfogó liberalizáció bármely változata 20–30 ezres nagyságrendben növelné meg a foglalkoztatottságot. A csak vámok eltörlésével járó TTIP 5-6 ezer munkalehetőséget teremtené.

A tőkeeszköz-felhalmozás (GFCF) esetén a kereskedelemrugalmasságtól függően a vámcsökkentés 1,6–2 milliárd forint beruházási többletet vonzana, míg az átfogó liberalizáció 3–5 milliárdot a kisebb és 5–9 milliárdot a nagyobb fokú nem vámjellegű akadálylebontás esetén.

A fenntartható fejlődésre gyakorolt hatásvizsgálatot tartalmazó más tanulmány¹² már jóval kritikusabban értékeli. A tanulmány fő következtetése, hogy a TTIP nem fog érdemi befolyást gyakorolni a fenntartható fejlődés lehetőségeire Magyarországon. A várható szerény gazdasági növekedési haszon nem jár együtt amerikai termékek EU-ba történő be-

özönlésével, magas egészségügyi és környezeti kockázati termékek megjelenésével, meghatározó magyar ágazatok ellehetetlenülésével. A TTIP érdemben nem fogja befolyásolni Magyarország autonómiáját jogszabályok elfogadására a fenntartható fejlődés érdekében, nem csökkennek az uniós és hazai oltalmi szintek, így különösen fennmaradnak az emblemikus szabályozási kérdésekben elért uniós vívmányok. A TTIP eredményeképpen nem változik továbbá Magyarország mozgástere a közszolgáltatások szabályozása terén sem. Mindazonáltal, az EU és az USA között tervezett szabályozási együttműködési mechanizmus kapcsán kialakulhat néhány aggályos megoldás, amelyek de facto megnehezíthetik a tagállamok tájékozódását és érdekérvényesítését az Unió szabályozási javaslatok előkészítési szakaszában. A TTIP leginkább kifogásolható intézménye a beruházó és állam közötti vitarendezési mechanizmus, amely jelenlegi formájában érdemi pénzügyi és jogi kockázatot jelenthet Magyarországra.

Az Európai Unió két nagy jelentőségű szabadkereskedelmi és befektetési egyezményről tárgyal nyugati partnereivel. Ez a CETA (Kanada-Európai Unió Átfogó Gazdasági és Kereskedelmi Egyezmény) és a TTIP. A CETA tárgyalásokat lezárták, jelenleg a szöveg jogi átfésülése történik, a szerződést mind a 28 európai uniós tagállamnak, mind az USA-nak ratifikálnia kell, hogy életbe lépjen. A TTIP tárgyalások 2013 óta folynak.

Mindkét egyezményt mindkét félrészén a széles közvélemény, civil szervezetek, üzletemberek, szakértők, tudósok és politikusok tiltakozása kíséri. Az egyik legszembetűnőbb megmozdulás a STOP TTIP! európai polgári kezdeményezés, amely már több, mint kétmillió aláírást gyűjtött össze Európa-szerte a TTIP ellen. A tiltakozó szervezetek úgy vélik, hogy a szóban forgó egyezmények elsősorban a multinacionális vállalatok és a globális pénzügyi befektetési céljait szolgálja. Másfelől állítják, hogy a nemzetállamok, a kisvállalkozások és a munkavállalók vesztesei lennének Európában az egyezményeknek. A környezetvédők hangsúlyozzák továbbá, hogy az egyezmény elfogadása esetén a jövőben nem lehet az emberek, állatok és növények egészségének és életének védelme, illetve a kimerülő természeti erőforrások megőrzése érdekében kereskedelmi korlátozásokat előírni. Úgy vélik, a klímavédelem sem lesz elegendő ok a fokozott szén-dioxid kibocsátást okozó üzemanyagok importjának korlátozására.

7. Összefoglalás

Az Európai Unióban az elmúlt 2-3 évtizedben a közös politikák szintjén felértékelődött a területi kohézió kérdése. A jelentős regionális egyenlőtlenségek a 2004-es keleti bővítést követően felerősödtek, és felhívták a figyelmet a növekvő állami és közösségi szerepvállalásra. A hagyományos forrásátcsoportosítás mellett megjelent az új infrastruktúrák és új minőségek iránti globális követelmény. Ennek folyamán a korábbi regionális politika kohéziós politikává alakult, de még kevésbé fókuszál a társadalmi kohéziót elősegítő stratégiai elemekre. Az Európai Unió világgazdaságban betöltött pozíciója gyengülhet, ha nem javítja ellenálló képességét, amit az összetartó, azaz kohéziós erővel lehet támogatni. Ennek egyik mozgástere lehet a keleti partnerségek, együttműködések megerősítése. További tartalékok rejlenek a szomszédsági politika, a határ menti együttműködések és új makroregionális stratégiák kialakításában és támogatásában. Magyarország és a V4 országok ennek során hídépítő szerepre törekedhetnek, amit földrajzi elhelyezkedésük mellett történelmi múltjuk is alátámaszt. Végük ezúton szeretnék köszönetet mondani Dr. Korompai Attila Tanár Úrnak a témakörhöz kapcsolódó kutatásaim során nyújtott gondolataiért és hasznos tanácsaiért.

JEGYZETEK

1. Juhász Gábor: A társadalmi kohéziós előmozdítására irányuló közösségi politikák. 10–11. old.
2. VÁTI Nonprofit Kft. (2011): Az Európai Unió területi helyzete és kilátásai. 13–14. old. http://www.vati.hu/territorialagenda/HTML/Docs/TSP_2011_HU.pdf
3. VÁTI Nonprofit Kft (2011): Az Európai Unió területi helyzete és kilátásai. 16–18. old. http://www.vati.hu/territorialagenda/HTML/Docs/TSP_2011_HU.pdf
4. Európai Bizottság (2014): Befektetés a munkahelyekbe és a növekedésbe. Hatodik jelentés a gazdasági, társadalmi és területi kohézióról. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion6/6cr_hu.pdf
5. Európai Parlament (2015): A makrorégiók új szerepe az európai területi együttműködésben. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540349/IPOL_STU\(2015\)540349\(SUM01\)_HU.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540349/IPOL_STU(2015)540349(SUM01)_HU.pdf)
6. Pál Eszter Katalin (2012): Európai Unió – Oroszország Stratégiai Partnerség. http://elib.kkf.hu/edip/D_16165.pdf
7. The European Council (2011): Eastern Partnership, 2011. szeptember <http://eeas.europa.eu>
8. Szergényi István (2006): Európa várható földgazdálátása, Energiagazdálkodás 47. évf., 2006/4.
9. World Bank (2013-as adatok) és EUROSTAT (2012-es adatok).
10. Braun Gábor, Pikó Tibor (2015): A transzatlanti szabadkereskedelmi tárgyalások nemzetközi háttere. Külügyi és Külgazdasági Intézet. http://kki.gov.hu/download/4/b3/f0000/4_KKI-tanulmany_USA-EU_TTIP_Braun-Piko_20150515.pdf
11. Kutasi Gábor, Rezessy Gergely, Szijártó Norbert (2013): Az USA–EU kereskedelmi tárgyalások várható hatása a magyar növekedésre. http://real.mtak.hu/15121/1/Kutasi-Rezessy-Szijarto_K%C3%BClg.2014_7-8.pdf
12. Baranyai Gábor, Szarvas Erik, Wagner Zsófia (2015): A transzatlanti kereskedelmi és beruházási partnerségről szóló megállapodás lehetséges hatásai a fenntartható fejlődésre Magyarországon. ELDH Consulting Kft. http://nfft.hu/assets/NFFT_mt_24_TTIP_jogi_elemzes_2015_kezirat.pdf

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Baranyai Gábor, Szarvas Erik, Wagner Zsófia (2015): A transzatlanti kereskedelmi és beruházási partnerségről szóló megállapodás lehetséges hatásai a fenntartható fejlődésre Magyarországon. ELDH Consulting Kft. http://nfft.hu/assets/NFFT_mt_24_TTIP_jogi_elemzes_2015_kezirat.pdf
- Európai Bizottság (2014): Befektetés a munkahelyekbe és a növekedésbe. Hatodik jelentés a gazdasági, társadalmi és területi kohézióról. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion6/6cr_hu.pdf
- Európai Parlament (2015): A makrorégiók új szerepe az európai területi együttműködésben. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540349/IPOL_STU\(2015\)540349\(SUM01\)_HU.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540349/IPOL_STU(2015)540349(SUM01)_HU.pdf)
- Juhász Gábor: A társadalmi kohéziós előmozdítására irányuló közösségi politikák.
- Kutasi Gábor, Rezessy Gergely, Szijártó Norbert (2013): Az USA–EU kereskedelmi tárgyalások várható hatása a magyar növekedésre http://real.mtak.hu/15121/1/Kutasi-Rezessy-Szijarto_K%C3%BClg.2014_7-8.pdf
- Pál Eszter Katalin (2012): Európai Unió – Oroszország Stratégiai Partnerség. http://elib.kkf.hu/edip/D_16165.pdf
- Szergényi István (2006): Európa várható földgazdálátása, Energiagazdálkodás 47. évf., 2006/4.
- The European Council (2011): Eastern Partnership, 2011. szeptember <http://eeas.europa.eu>
- VÁTI Nonprofit Kft. (2011): Az Európai Unió területi helyzete és kilátásai. http://www.vati.hu/territorialagenda/HTML/Docs/TSP_2011_HU.pdf

HALÁSZ IMRE*

ELHALÓ APRÓFALUBÓL DINAMIKUSAN FEJLŐDŐ FÜRDŐVÁROS

DYNAMIC DEVELOPMENT FROM A DYING SMALL VILLAGE INTO A SPA TOWN

ABSTRACT

Before the appearance of a new natural resource in the life of the small southern Zala village, in the fifties and sixties the village did not differ from other settlements of a few hundred inhabitants. It had a life that was typical in Hungarian villages of the era, where the cooperative was the only economic organization that provided jobs.

The change, however, has not started with the discovery of thermal water and the establishment of the spa. At the beginning, when tourism was identified as a branch of domestic trade, neither a significant economic development, nor a social change can be detected. As soon as the conscious, - a bit later - the integrated settlement development started, this tendency has changed rapidly. Building the thermal bath was a milestone, its development triggered a series of changes. First, migration from the village stopped, the population was stagnant for a while, then more and more people settled down in the village.

The process of change can be observed in the administrative status of the settlement as well. Initially, it was an associate commune, later an independent district village council was in charge of governing and development duties, then it became a large commune / village (1984), later - at its inauguration - the smallest town of Hungary (1997).

The changes of the past half, or rather quarter of the century have brought interesting features in the life of the local society where integration has appeared instead of fragmentation.

1. Bevezetés

A Dunántúlra jellemző aprófalvas településszerkezet jelentős átalakulása a szocialista iparosodással eldőlt.¹ Amikor ez a folyamat még befolyásolható lett volna, 1983. júniusában Zalaegerszegen a dél-dunántúli kutatók próbálták meg számba venni az átalakulás kezdeti szakaszának sajátosságait és igyekeztek a helyzetelemzés és a történeti dimenziók mellett prognózist is adni a következő évtizedekre. A számos referátum és korreferátum konklúziója egy irányba mutatott: lassítani lehet ugyan, de visszafordítani már lehetetlen a falvak elnéptelenedését, illetve csak abban az esetben, ha valamilyen külső, munkahelyteremtő erőforrás megfordítja a megkezdődött, és valamennyi akkori kormányzati szervezet által egészségtelennek minősített folyamatot.² Ekkor már bő évtizede a Baranya megyei Gyűrűfű – az 1970-re elnéptelenedő első magyar település – sorsát vizionálták a dél-dunántúli megyék párt- és állami vezetői is, nem minden alap nélkül. Az aprófalvak, többnyire egyutcsás falvak folyamatos hanyatlása, elnéptelenedése napjainkban a szemünk előtt folytatódik tovább. A kivételek közé egyrészt a nagyobb városok környékén kialakuló lakóövezetek tartoznak, másrészt azok a szintén város közeli falvak, amelyekben néhány cég – elsősorban adókedvezményeket élvezne – telephelyet létesít illetve már létesített. Külön csoportba tartoznak azok a településeknek, melyek a turizmusban, elsősorban az

* Dr. Halász Imre CSc, főiskolai tanár, Budapesti Gazdasági Főiskola Gazdálkodási Kar, Zalaegerszeg.

egészségturizmusban, vagy a turizmussal is kapcsolatos ökológiai közleményekkel kerestek új utakat. Ennek egyik iskolapéldája az előbb említett Gyűrűfű, mely 1991 után ökológiai közleményként találta meg a kitörési pontot. A települések másik csoportját azok a falvak illetve városok alkotják, melyek az 1960-as évek szénhidrogén-kutatásának köszönhetik azt, hogy a vízbázisú egészségturizmus lehetőségével élve megfordítsák a lakosságcsökkenést. Ezen települések egyike Zalakaros.

2. Zalakaros, egy tipikus dunántúli falu a huszadik században³

Zalakarosról – melynek első hiteles említése 1254-ből származik és akkor Korusnak írták az oklevél kiállítói – nem éppen idilli képet festett az 1925-ben valamennyi faluról felvett Közigazgatási Tájékoztató. A Nagykanizsai járás galamboki körjegyzőségéhez tartozó kisközségről a körjegyző által 1925. november 29-i keltezéssel készített összeállítás az egyetlen megbízható adatfelvétel, mondhatjuk azt is, hogy pontos és megbízható tükröt tart elénk.

A külterületeivel, szántóföldjeivel együtt 2108 katasztrális holdon elterülő falu ügyeit öt főből álló előjáróság, a bíró, a helyettes bíró és három esküdt intézte – már ha volt mit intézni. Képviselőtestülete hat virilista (legtöbb adót fizető) és hat választott képviselőből, továbbá két-két pótagból állt. A településnek négy alkalmazottja – szegődményese – volt: egy kisbíró, egy bábaasszony és két éjjeliőr. Körjegyzőség csak a Zalakarostól öt kilométerre, délre fekvő Galambokon volt. A községben ekkor összesen 864 lakos élt, 778-an a község belterületén, ahol 170 ház állt összesen 258 lakrészszel. Ez azt jelentette, hogy a házak kétharmada ekkor egyszobás épület, a lakrészek természetesen kiegészültek a hozzá tartozó konyhával és gazdasági épületekkel. A szőlőhegyen két ház négy lakrészében tíz zalakarosi illetőségű személy lakott, míg a település határában fekvő vízi malomban egy két lakrészű épületben hat lakost – minden bizonnyal a molnárt és családját – tartották nyilván. Létezett még egy uradalmi major is a község egyetlen, 539 holdas középirtokán, melyet már több, mint két évszázada a budapesti központi papnövelde birtokolt. Itt egy nagyobb méretű, 13 lakrészű házban hetvenen laktak, általában öt és hat fő osztozott egy-egy szobán. Ezekben jórészt családok éltek, általában három generáció.

Zalakaros lakossága földművelésből élt, átlagosan három holdas kis- és törpebirtokokon gazdálkodtak. A lakosság jelentős állatállományt birtokolt, 149 ló, 642 szarvasmarha, 260 sertés és 519 juh szerepel az 1925-ös adatfelvételben.

Állami vagy megyei tulajdonú épületet nem említett az idézett adatfelvétel. A római katolikus egyháznak állt a községben a – minden valószínűség szerint két tantermes – római katolikus iskolája a tanítói lakással, továbbá a falu temploma. A település egészségügyi és szociális képe sem biztató, hiszen sem körorvos, sem gyógyszertár nincs ekkor a faluban, mindkettő a környék legnépesebb településén, a Zalakarostól öt kilométerre fekvő Kiskomáromban volt elérhető a zalakarosiak és a környező, hasonló nagyságú települések számára. Így egyedül a szegődményes bába ekkor az egyedüli „egészségügyi személyzet” a kisközségben. A vendéglátást egy kocsmá jelentette, sem vendéglő, sem kávéház – melyekre a kérdőív külön rákérdezett – nem tudott megélni a majd kilencszáz lelkes, döntően földművelésből élő, és hagyományos paraszti gazdálkodást folytató faluban, ahol a kisipart egy-egy cipész, asztalos, szabó, kovács és bognár jelentette, a kereskedelmet pedig két szatócsüzlet.

A falu megközelítése is rendkívül körülményes volt. A legközelebbi vasútállomásra a hét km-re fekvő Komáromvárosba (ma Zalakomár) kellett menni. Miután ez az állomás mind a mai napig a Budapest-Nagykanizsa vasúti fővonal egyik állomása, innen viszont minden-

felé el lehetett jutni, kérdés, hogy mennyi idő alatt. Egyetlen közút, a Galambok–Gyülevész „megyei út” vezetett át a falun. (Ez a korabeli terminológia azt jelentette, hogy az út fenntartása, javítása Zala megye feladata és költsége volt.) Ma különösen érdekesek a vendéglátást tudakoló kérdésekre adott válaszok. Ezekből idézünk:

„Van-e csatornázása?	Nincs.
Van-e ártézi kútja, vagy vízvezetéke?	Nincs.
Korcsmák és vendéglők száma?	1 korcsma, – vendéglő, – kávéház.
Van-e, szálloda, fogadó és hányszor?	Nincs.
Van-e a községben közfürdő?	Nincs.
Van-e a község határában gyógyfürdő, üdülő vagy nyaraló telep és milyen távolságra?	Nincs.
A fürdőtelep gyógyfürdővé van-e nyilvánítva?	----- „4

Míg a majd kilencszáz lelkes, egyutcs, zárt sorú beépítéses szalagtelkes dél-zalai falucska élte mindennapjait, tőle mintegy 40-50 kilométernyi távolságra már bontogatta szárnyát – a ma már – a huszadik század üzletágának nevezett szénhidrogénipar. Zalakaros életében gyökeres változást az 1930-as évek végén kezdődő, de a hatvanas években kiteljesedő szénhidrogén-kutatások hoztak.

3. A dél-zalai szénhidrogén-kutatások eredménye: a termálvíz

Magyarországon a szénhidrogén-kutatások már a 19. század közepén megkezdődtek, ekkor feltérképezték a kitermelés szempontjából szóba jöhető területeket. A trianoni békeszerződés e tekintetben is hihetetlen károkat okozott, hiszen az elcsatolt területeken jelentős szénhidrogén mezők voltak.⁵ Ebben az időben sem a magyarországi tőke, sem a magyarországi cégek által alkalmazott technológia, továbbá a cégek technikai felszereltsége sem tette lehetővé a mélyebb rétegekben fellelhető kőolajat tartalmazó rétegek kutatását, feltárását és kitermelését. Így érthető, hogy rövidesen idegen tőke jelent meg a magyar gazdaságban. 1920-ban az Anglo-Persian Oil Co. kapott – az 1911. évi VI. tc. alapján – koncessziót dunántúli szénhidrogéntelepek felkutatására és kitermelésére. Mintegy 60 000 km² területen szerzett az angol cég kizárólagos jogot, mely leányvállalatát a D'Arcy Exploration Co. Ltd.-t bízta meg a magyarországi kutatásokkal. Ez a cég aztán 1921-ben megalapította a Hungarian Oil Syndicate Ltd.-t, amely a magyarországi szénhidrogén-kutatásokat ténylegesen, még a létrehozásának évében megkezdte. A Zala vármegyei Budafapuszta mellett, majd a Tolna vármegyei Kurdon továbbá Bajánál végeztek fúrásokat, azonban valamennyi próbálkozásuk eredménytelen maradt. A magyarországi leányvállalatot ekkor felszámolta anyacége, s az angol cég koncesszióját feladva kivonult Magyarországról.

Fél évtizeddel később a magyar kormányzat finanszírozta kutatások során az Alföld északi részén 1932 és 1938 között mintegy félszáz kisebb mélységű fúrást végezve 1937-ben feltárták a kis hozamú és mindössze néhány évig termelő bukkszéki olajmezőt. Ezzel egy időben, 1932-ben jelent meg a magyar piacon az European Gas and Electric Company (EUROGASCO), melynek képviselői az 1933. július 8-án aláírt szerződéssel az egész Dunántúl területére megszerezték az ásványolaj- és a földgázkutatás jogát. Az angol és amerikai tulajdonú vállalat a kor legmagasabb műszaki-technikai színvonalán állt és a legmodernebb tudományos módszerekkel dolgozott. Az 1933 szeptemberében megkezdett geo-

lógiai és geofizikai kutatások után 1934. november 21-én megkezdték a kutatófúrásokat is, legelőször Mihályi (Sopron vármegye) határában, ennek eredményeként nagynyomású szén-dioxid gáz tört a felszínre. Az ezt követő két Somogy vármegyei fúrás (Görgeteg és Inke határában) eredményeként nem éghető gázt és olajnyomokat találtak. Az igazi sikert a Zala vármegyei Bázakerettye határában található budafapusztai fúrások hozták meg. 1936. július 13-án kezdődött meg az első fúrás a főgeológus – a MAORT későbbi elnök-vezérigazgatója – Papp Simon által kijelölt fúróponton. A kút 1937. február 9-től gázt termelt, amelyet a 2. és 3. fúrás gőzkazánjainak fűtéséhez használtak fel. A budafapusztai 1-es számú fúrás, a B-1-es kút kezdetben heti 2,5 vagon jó minőségű kőolajat is termelt. Ez volt az első működő olajkút a trianoni békeszerződés utáni Magyarországon. A budafapusztai második fúrást (a B-2 jelű kút) 1937. április 14-én kezdték mélyíteni. A munkálatokat szeptember 29-én fejezték be. Ez a B-2 jelű fúrás tárta fel a budafapusztai szénhidrogénmezőt. A B-2 jelű kútból november 21-én indult meg a termelés, a kút kezdetben napi 10 300 m³ gázt és 62–65 m³ jó minőségű kőolajat adott. Ettől a naptól számíthatjuk a magyarországi ipari méretű kőolajtermelést. 1937 végéig három kút összhozama 1360 tonna olaj volt, az első olajvonatot ünnepélyes keretek között indították útnak az ortaházi vasútállomásról. Ezek az eredmények arra ösztönözték az EUROGASCO-t, hogy a kutatások és a termeltetés folytatására létrehozza 14 357 000 pengős alaptőkével, részvénytársasági formában az első magyarországi szénhidrogén-bányászati nagyvállalatot, a Magyar–Amerikai Olajipari Részvénytársaságot, közismert rövidítésével a MAORT-ot, mely 1938. július 15-én alakult meg, és három nappal később, július 18-án került bejegyzésre. A MAORT részvényei az Amerikai Egyesült államokbeli Standard Oil Co. of New Jersey tulajdonában voltak.

A MAORT később újabb olajmezőket fedezett fel és kezdte meg kiaknázásukat Lovási, Lendvaujfalu és Pusztaszentlászló, majd 1943-tól Újudvar térségében. Újudvar kezdetben mint töltőállomás került a MAORT a látókörébe. A kőolaj-kitermelés megindulásakor ugyanis a budafapusztai mezőhöz legközelebbi, mintegy 15 km-re fekvő Ortaháza vasútállomásához kiépített csővezetéken vezették el a felszínre hozott kőolajat. 1939-ben azonban egy napi 100 vagon kőolaj továbbítását lehetővé tevő csővezetékét építettek ki Újudvarig, amely a sokkal nagyobb kapacitású Nagykanizsa-Szombathely vasútvonal mellett feküdt, ezáltal jobban megfelelt a társaság igényeinek mint a jóval gyengébb alépítményű, Ortaházán is keresztülmenő Zalaegerszeg-Alsólendva vonal.⁶

1943-ban az Újudvar melletti Dallospusztán (a kút jelében a D betű erre utal) kezdett a MAORT kutatófúrásokat, és ezeket a fúrásokat a cég a második világháború alatt is folytatta, mindaddig, míg a front a mező közvetlen közelébe érve már veszélyeztette a technikát és a személyzet életét. Az első öt fúrás, a D-1-es jelű 1943. május 20. és október 14. között, a D-2-es jelű 1944. február 11. és április 5. között, D-3 1943. május 14 és október 5 között, D-4-e 1944. május 3. és szeptember 29. között „szénhidrogén nyerésének szempontjából meddőnek” bizonyultak. Az első kút esetében 2603,5 méter mélyre fúrtak le (ez 2439,87 méteres tengerszint alatti mélységet jelentett). Hasonló mélységű volt a D-3-as jelű kút is, itt 2225 méterre hatolt le a fúró (2021,22 méterre a tengerszint alá). A D-4-es jelű kút mélysége 1830,25 méter volt (ez 1706,40 méteres tengerszint alatti mélységet jelentett), míg a D-2-es jelű kút esetében 943 méter mélyre fúrtak le. A meddővé nyilvánított kutakat cementdugóval zárták le. A D-5-ös jelű kúton a munkálatok a front közeledte miatt mindössze egy napig (1944. december 12.) tartottak, ekkor a kút berendezéseit leszerelték és elszállították, mindössze a fél fúrótorony maradt ott a szénhidrogénkutatás háborús mementójaként.

A második világháború után ezen a mezőn újra kezdték a kutatást, és összesen 14 fúrás végeztek. Tárgyunk szempontjából az első hét fúrás az érdekes, melyek közül az első ötöt a második világháború előtt, a többi pedig a háború után mélyítették le.⁷

1962. január 24-én az Országos Kőolajipari és Gázipari Tröszt Kutatási Főosztályán készült feljegyzés további felderítő kutatófúrások kitűzését sürgette. Visszaulva az második világháború előtti kutatások eredményeire, hangsúlyozta, hogy 1944-ban fejeződtek be a felderítő fúrások az újudvari gravitációs maximum területén, mely maximum a budafapusztai nagy antiklinális [bemélyedés] keleti folytatásának tekinthető, és ami további eredményekkel kecsegtet, miután ez a terület mélyföldtani szempontból a Budafa–Magyar-szentmiklós–Újudvar–Nagybakónak–Zalakaros–Sávoly szerkezetsor része. E határozat nyomán a fúrások 1962-ben újra megkezdődtek, és a következő két fúrást már Zalakaros külterületén végezték.⁸

1. táblázat: A kutatás eredménye
Table 1: The result of the research

Kút jele the sign of the well	Fúrás kezdete the start of drilling	Fúrás befejezése the end of drilling	Kút végleges mélysége (méter) (- a tengerszint alatti mélységet jelzi) the final depth of the well (meter, - shows the depth below sea level)	A kutatás eredménye the result of the research
D-6	1962. 07. 15	1962. 09. 07.	2305,7	A kút szénhidrogén-termelés szempontjából meddő. A kút folyamatosan forró sós vizet, gőzt és kevés kevert gázt termelt.
D-7	1970. 03. 07.	1970. 06. 16.	2743,9	Szénhidrogén-termelés szempontjából meddő.

Forrás: MOL Geológiai adattár. Kútönyvek.

Kőolajat és földgázt kutatva 171 kutatófúrást végzett a Dunántúli Kőolajfúrási Vállalat – közismert rövidítésével a DKG - Zala megyében, s az analízisek szerint ezek nagy részéből különböző minőségű és hőmérsékletű termálvizet lehet nyerni. Termálturisztikai hasznosításra a 171-ből mintegy nyolcvan lenne alkalmas.⁹ Egyébként nem egyedüli a zalakarosi eset. Nagyon sok termál- és gyógyfürdönket szénhidrogén-kutatás során fedeztek fel. A leghíresebbek közül ilyen Hajdúszoboszló, ahol 1925-ben lelték meg a 73°C fokos vizet és 1928-ban már el is készült az első medence. De a kőolajkutatásnak, vagy artézi kút fúrásának köszönheti létét – a teljesség igénye nélkül – Borgáta, Sárvár, Bük, Hegykő, Mesteri, Igal, Csokonyavisonta, Kaposvár, Nagybjom, Tamási, Dombóvár–Gunarasfürdő, Nagyatád, Sellye, Barcs, Szigetvár, és Szentendre fürdői, illetve elenyésző kivétellel az alföldi fürdők. A kevés kivétel közé sorolhatjuk a régről ismert budapesti hőforrásokat, Balf, Balatonfűred, Debrecen, Esztergom, Harkányfürdő és Hévíz fürdőit.¹⁰

A Dunántúli Kőolajfúrási Vállalat megtalálta hát azt a kút, a D-6-os jelűt, melynek térszíni helyzetét úgy jelölték meg, hogy a „kiskomáromi templomtól [...] 3845,20 méter távolságra van.”. S ez már Zalakaros község területe. Ezt követte a D-7 jelű kút feltárása, mely a zalakarosi fürdő másik gyógyvizet termelő kútja. Ezek a kutatások rendkívüli eredményeket hoztak a magyar nemzetgazdaság számára, mert egyrészt fellelték azokat a gyógyvízrezervoárokat, melyeken négy évtized alatt folyamatosan fejlődő egészségturizmus – korábbi terminológiával: gyógyturizmus – épülhetett ki, másrészt pedig a munkák tovább folytatásával feltárták a sávolyi mezőt, melynek kutatása illetve kitermelése 1964-ben az S-1 kút lemélyítésével kezdődött meg.

1962 július közepén Zalakaros határában már állt a fúrótorony. A községi tanács végrehajtó bizottságának 1962. június 23-i ülésén – miközben a fúrás előkészületei folytak –

Csordás József a községi tanács végrehajtó bizottságának elnöke a következő szavakkal tájékoztatta a végrehajtó bizottság tagjait: „a község határában a fűrásra a tornyot felállították hisz mindenki látja, csupán csak meg említem a végrehajtó Bizottságnak, hogy tizenkilencedikén volt a helyszíni tárgyalás, a tanács elnök és T. Sz. elnök a községet nem is [sic!] nagyon érinti csupán a termelészövetkezet elnökét.”¹¹ Ne akadjunk most fenn az értelmetlennek tűnő, befejezetlen mondaton valamint a stílus- és helyesírási hibákon, fogadjuk el, hogy az elnök tájékoztatóját így rögzítette a jegyzőkönyvvezető. Ami a bejelentés mögött van, az sokkal fontosabb, ui. a termelészövetkezet földjén a fűróberendezés telepítése után július 15-én kezdődött meg a kutatófűrás, s ekkor még szó sem volt termálvívről. Mindenki, főleg a Dunántúli Kőolajipari Vállalat abban reménykedett, hogy kőolaj vagy földgáz lesz a kutatófűrás végeredménye. A kutatás 1962. november 7-én fejeződött be, 2307,5 méterre hatoltak le a fűróberendezéssel, s ekkorra már tudták, hogy szénhidrogén-termelés szempontjából ez a fűrás is meddő. Ám befűrtak egy hatalmas rezervoárba, melyből forró víz tört fel. „A lyukfej karácsonyfával¹² van felszerelve és 10 mm-es fűvókán folyamatosan forró sós vizet, gőzt és kevés kevert gázt termel.” – olvashatjuk a kútönyvben. December 16-án 22,00 órakor mintát vettek a vízből, s a vegyelemzés után világossá vált, hogy nagyon jó minőségű, 96 °C fokos vizet sikerült a felszínre hozni, hiszen nagy mennyiségben tartalmazott kalciumot, magnéziumot, nátriumot, jódot, klórt, ként, vasat, brómot és kisebb mennyiségben más ásványi anyagokat is. A feltárt kút kapacitása teljes keresztmetszetű termelés esetén 830 liter/perc volt. A víz ásványi anyag tartalma miatt nagymértékű volt a vízkő kiválása ezért 20 mm átmérőjű termelőcső fűvókán keresztül indult meg kezdetben a víz termelése.

A feltárt vizet mindenképpen be kellett vizsgáltatni szakapparátussal. Az Egészségügyi Minisztérium és az Országos Reuma és Fürdőügyi Intézet (ORFI) az Országos Közegészségügyi Intézettel megvizsgáltatta a D/6-os kútból feltörő vizet és jelentésében megállapította, hogy a termálkút vize mind hőmérsékleténél, mind összetételénél fogva mozgásszerui reumás betegség, továbbá nőgyógyászati krónikus betegségek kezelésére kiválóan alkalmas. Ez a vizsgálati eredmény változtatta meg Zalakaros és környéke életét, mert ennek a birtokában Zala Megye Tanácsa elhatározta, hogy előbb strandfürdőt, s később, de a belátható jövőben – ma úgy mondanánk: középtávon – gyógyfürdőt létesít. A döntéshez az is hozzájárult, hogy Zala megyének ekkor korlátozottak voltak a turisztikai erőforrásai, hiszen az 1950-es közigazgatási reform a Keszthelyi járást, benne Hévízzel és a Balaton északnyugati partszakaszával Veszprém megyéhez csatolta. A termálfürdő építése szó szoros értelemben zöldmezős beruházként indult meg, hiszen az első medencéket a tavaszi, zöldülő szántóföldbe és rébbe építették.

4. A fürdő megnyitásától a gyógyhellyé nyilvánításig

Zala Megye és Nagykanizsa Járás Tanácsainak – és természetesen ugyanezen pártfórumok – támogatásával először a község vágott bele a nagy feladatba. Rövidesen a víz felfedezése után határozatot hoztak, hogy 1962. december 31-i határidővel készüljenek el egy strandfürdő tervei, továbbá kezdjenek tárgyalásokat a helyi termelészövetkezet elnökével arról, milyen módon lehetne közösen hasznosítani a természeti kincset, ezzel egy időben kezdjenek tárgyalásokat a környékbeli falvak tanácsi és termelészövetkezeti vezetésével, kérve pénzügyi hozzájárulásukat egy közös létesítmény felépítéséhez. Harmadik feladatként azt fogalmazták meg, hogy gyűjtsenek minél több társadalmi vállalatot, vagyis társadalmi munka-felajánlást. Mindez azt sugallja: a község vezetői előtt kezdetben egy saját erőből megvalósítandó beruházás képe lebegett, ugyanakkor tisztában voltak azzal is, hogy ezt belátható időn belül a kisközség megvalósítani nem képes.¹³

1963-ban már a helybeliek is egyre inkább sürgették a hőforrás hasznosítását, így a közégi tanácsnak mindenképpen lépnie kellett. 1964 tavaszán aztán megkezdődött az építkezés, a professzionális kivitelezés pedig a Délzalai Víz és Csatornamű Vállalatra várt. 1965 nyár derekára elkészült az építkezés, és az állami ünnepre, augusztus 20-ra ki is tűzték a megnyitó napját, valamint a próbaüzem indítását, de ez az időpont később szeptember 5-re módosult.¹⁴ A szerény keretek között, idényjelleggel működő fürdő kezdeti kínálata egy 333 m² alapterületű termálmedence, egy 60 m² felületű gyermekklubickoló és egy 800 személyes öltözőépület volt. A szezonális nyitvatartású fürdő népszerűsége gyorsan növekedett, ez kifejeződött a látogatók számában is: megnyitása évében, a nem egészen két hónapos működése során kilencezren keresték fel, a következő nyári szezonban pedig már 49 000 látogató vett belépőjegyet. A látogatók száma a fedett fürdő 1975-ös megnyitásaig az 1972-es év kivételével folyamatosan, évente több tízezer fővel emelkedett. Rövidesen népszerű lett a Balaton-parti vendégek körében is, kik egyre gyakrabban keresték fel – nem csak a hideg vizes fürdőzésre alkalmatlan nyári napokon – az új fürdőt. 1966-ban a 7-es számú, Budapest-Balaton déli partja-Nagykanizsa-Letenye főközlekedési út mellé felállítottak egy zalakárosi útirányt jelző táblát, így Zalakáros közúton könnyebben elérhetővé vált, ugyanakkor könnyebb lett a Jugoszláviából való beutazás illetve a főközlekedési út mentén fekvő települések elérése. Minden valószínűség szerint ebből a két forrásból tevődött össze az első külföldi vendégsereg, a regisztrált 320 jugoszláv, 110 keletnémet, 50 csehszlovák, és 250 egyéb – nyugatnémet, osztrák, lengyel, olasz, sőt svéd – látogató.¹⁵

2. táblázat: A zalakárosi fürdő látogatószámának alakulása (1965–1989)

Table 2: The number of visitors in Zalakáros spa (1965–1989)

Év	Vendégek száma (fő)	Változás az előző évhez képest (fő)
1965	9 000	
1966	49 000	40 000
1967	54 000	5 000
1968	78 000	24 000
1969	98 000	2 000
1970	150 000	52 000
1971	171 000	21 000
1972	155 000	-16 000
1973	233 000	78 000
1974	237 000	4 000
1975	304 000	67 000
1976	430 000	126 000
1977	592 000	162 000
1978	642 000	50 000
1979	622 000	-20 000
1980	582 000	-40 000
1981	604 000	22 000
1982	634 000	30 000
1983	676 000	42 000
1984	781 000	105 000
1985	802 000	21 000
1986	846 427	44 000
1987	869 925	53 000
1988	891 503	11 000
1989	885 713	-6 000

Forrás: Gránit Gyógyfürdő Zrt.

A fejlesztés következő lépése az évszaktól független kínálat megvalósítása volt. Ennek első lépéseként megépítették a legyezőszerűen kivitelezett, terápiás részleggel kibővített fedett komplexumot, melynek 1975. november 12-én történt átadásával lezárult a fürdő történetének első, szezonális üzemeltetésű, kizárólag strandfürdő jellegű szolgáltatást nyújtó szakasza. Az új komplexumban két, összesen 186 m² vízfelületű medencét magába foglaló részleget a kor színvonalának megfelelő modern kiszolgáló egységekkel egészítették ki, melyben 30 m²-es terápiás részleg, kádfürdő (kezdetben nyolc tisztasági és négy gyógyászati káddal), továbbá súlyfürdő, gyögymasszázs, kvarc, és víz alatti masszázss már terápiás szolgáltatást is lehetővé tett. Később mindez kiegészült a húsfűs szauna-részleggel, ekkor már orvos és jól képzett személyzet várta a gyógyulni vágyókat.¹⁶ A zalakarosi vizet 1978-ban minősítették gyógyvízzé, majd ezt követte a gyógyhellyé nyilvánítás. A fürdőfejlesztés ezt követően, 1977 és 1985 közötti szűk évtizedben két irányban valósult meg, az egyik a vízfelület növelése (1977-ben +500 m², 1981-ben +300 m² 1985-ben +600 m²), a másik a kínálatbővítés (termálvizes medencék, gyermekpancsoló, óriás-csúszdák) volt.

5. A fürdőfejlesztés településre gyakorolt hatása

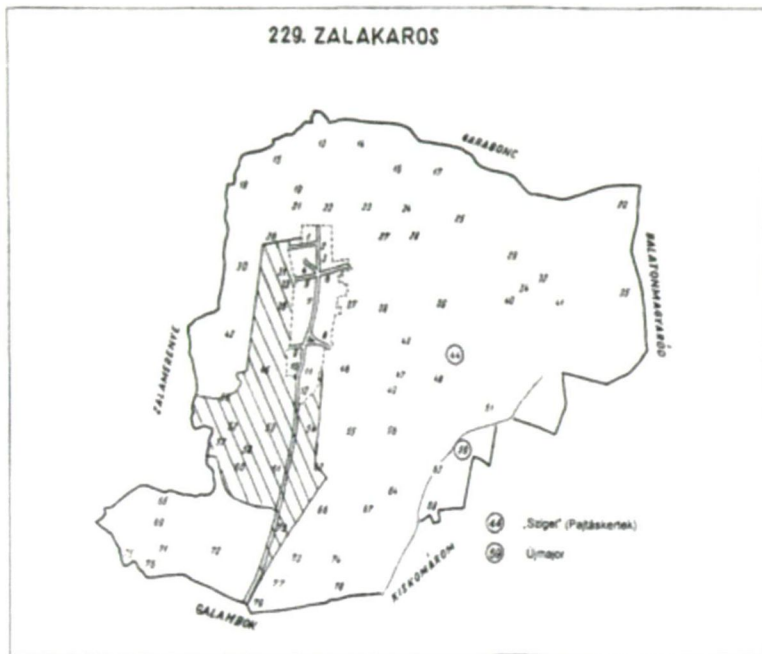
Ahol valamilyen attrakció, vonzerő létesül, rövidesen megjelennek a magánérős építkezések is. Számítani lehetett arra, hogy rövidesen megrohanják szabad építési területért a községi tanácsot mindazok, akik hétfévi házat kívánnak építeni a fürdőjéről egyre híresebbé váló településen. Erre a helyi szerveknek viszonylag hamar fel kellett készülniük, s olyan területeket kellett kijelölni, melyek bővíthetők, hiszen a fürdő folyamatos fejlesztésével együtt járt az építési szándék növekedése is. 1968-ban született határozat arról, hogy a fürdő északi oldalán, attól mintegy ötszáz méterre lévő, kis dombon fekvő területet felparcellázzák és az akkor egyetlen lakossági betéteket kezelő pénzintézetnek, az OTP-nek adják át értékesítésre.¹⁷ Rövidesen kisajátították az eddig magánkézben lévő szántóterületet, amelyen 96 hétfévi és 26 családi ház telket alakítottak ki. Nagyon rövid idő alatt viszonylag nagy kereslet mutatkozott ezek iránt a telkek iránt, ezért a helyi tanács további földterület kisajátítását kezdeményezte, melyen további száz parcellát – 50–50 családi, illetve hétfévi ház telket – szándékozott kialakítani. Miután a községi tanácsnál ekkor 226 hétfévi ház- és 32 családház-telekigény volt beadva, további kisajátításokat és parcellázásokat kellett igényelni a Földhivaltól. Ezzel párhuzamosan készültek el a közművek tervei is és ekkor már befejezés előtt állt a helyi vízmű. 1968-at írtunk ekkor. Természetesen az építkezéseket szabályozni kellett, ezért már a következő évben elkészültek a község és a fürdő környékének rendezési tervei.¹⁸ Ezzel párhuzamosan megkezdődött a vállalati üdülők helyszínének kifarcellázása is. Az első házhelyekből 1 millió 800 ezer forint folyt be a községi tanács kasszájába, de a közművesítés majdnem a duplájába került. 1973-ban parcellázták ki a második száz házhelyet, melynek majdnem mindegyikére volt ekkor már vevő. A községben rendkívül gyorsan két új – korabeli építési szabványok szerinti – modern negyed kezdett kinőni a földből. Csak itt a fürdő szomszédságában, a hagyományos, észak-déli meridionális völgyben végighúzó régi, vagy hagyományos településrésztől délre, kétszáz ingatlannal gyarapodott a község (ezek az 1960-as és '70-es években kialakított és beépített Nyírfá, Akácfa és Hársfa utcák, illetve a már említett hagyományos településrésztől délnyugatra kifarcellázott és beépített területek).

Ahogy a második katonai felmérésen, úgy az 1929 és 1932 között a M. Kir. Honvéd Térképészeti Intézet felvételén is az észak-déli irányban húzó Karosi-hegytől keletre fekvő falun végighúzó országút egyetlen elágazása a Kis-Komáromba (ma Zalakomár)

vezető úton található néhány portát leszámítva lényegében egyutcsás, Kerecsényi Edit néprajzkutató szerint „pajtáskertes” település az ezredfordulóra korábbi területének sokszorosára növekedett.¹⁹

1. térkép: Zalakaros beépítettségének bővülése²⁰

Map 1. Zalakaros



Külön kell szólnunk a kereskedelmi szálláshelyekről, hiszen ezek indukálták a fürdő mellett a település fejlődését. Zalakaros első kereskedelmi szálláshelye a Zala Megyei Idegenforgalmi Hivatal kezelésében lévő Termál Szálloda volt, mely 120 vendéget tudott fogadni. Eredetileg tanácsi üdülőnek épült, ennek megfelelő belső kialakítással. Akkori besorolás szerint B kategóriás szállodaként működött, de szolgáltatásait tekintve csak egy motel színvonalát érte el. A hotel mögött állt egy 1966-ban épült, motel besorolást kapott igénytelen szálláshely. A kétemeletes épület 40 kétágyas, pótágyazható szobájának egyharmada volt ellátva fürdőszobával, de minden szobához tartozott erkély. A mai szemmel igénytelennek tűnő szálláshely-szolgáltatás viszont megfelelt az akkori fizetőképes keresletnek. A kétágyas, fürdőszobás elhelyezésért kezdetben 240 Ft-ot kellett fizetni éjszakánként, a kétágyas, mosdófülkés szoba ennek a felébe került. Ezt a foglalás nélkül érkező, ún. „beeső vendég” fizette. Hosszabb ideig való tartózkodás esetén kedvezményt adtak a szobaárból, sőt fürdőjegyeket is bocsátottak a vendég rendelkezésére. Arra jó volt, hogy az Idegenforgalmi Hivatal tüszoltó módon próbálja meg a vendégéjszakák számát növelni, de kialakítása, komfortfokozata nem tette lehetővé a színvonalasabb turisztikai termékek kialakítását. Nem véletlen, hogy amikor a Zala Megyei Idegenforgalmi Hivatal (Zalatour) meg tudta teremteni a lehetőségét, azonnal fürdőhöz közel fekvő szállodát akart építeni. Már a kezdetektől, három különböző célcsoportot próbálkoztak elérni egy három részből álló komplexummal, mely egy szállodából, egy kempingből és egy nyaralófaluból állt. Ezért eladták a régi hotel épületét a MÁV Pécsi Területi Egészségügyi Központjának, mely létrehozta a Zalakarosi Mozgásszervi Rehabilitációs Intézetét (ahogy röviden nevezték: a MÁV-Gyógyházat).²¹

Néhány hónappal a téliesített gyógyfürdő megnyitása után, 1976. június 26-án megnyitotta kapuit a Zalatour üdülőkompexumának első egysége a Hotel Termál. A kezdetben egyszallagos szálloda 40 kétágyas, zuhanyfülkés szobával már egész éven át üzemelt, és a hotel elkezdte az üdülési csomagok kialakítását. A Termál Szálló szomszédságában, a terveknek megfelelően, szállodával egy időben kialakítottak egy 30 alpesi típusú faházból álló nyaralófalut is. A faházak egyenként két kétágyas lakrészből álltak, szobái csak hideg folyóvízes mosdóval voltak felszerelve, a tusolók és WC-k központi vizesblokkban kaptak helyet. A – ma már nem létező – nyaralófalu minden évben szezonálisan, május 1-től szeptember 30-ig üzemelt. Az üdülőkompexum harmadik egysége az 1975-ben részleges nyitva tartással létrehozott kemping volt.²² Ezek a sztenderdek a 21. században már nem felelnek meg a vendégfogadás igényeinek, de az 1970-es évek közepén jelentős előrelépésnek minősültek.

A szocializmus időszakának jellemző szociálturizmusa a vállalati üdülők létesítése, a saját dolgozók üdültetése volt, s erre az ágazati szakszervezetek (is) nagy figyelmet fordítottak. A település képét tovább formálandó, egyre több vállalat vásárolt vagy építtetett üdülőt Zalakaroson. Az elsőt 1969-ben a nagykanizsai olajosok fűrási üzeme, a következőt a Nagykanizsai Sörgyár létesítette a gyógyfürdő közelében. A faházakban egyszerre hat családnak biztosítottak férőhelyet. Közben Zala Megye Tanácsa Testnevelési és Sporthivatala is megépíttette saját szállodáját, melyben rendszeresen tartottak szakmai továbbképzéseket, s miután ez a létesítmény több sportpályával is rendelkezett, gyakran szerveztek benne edzőtáborokat is.²³

A különjáratú autóbuszok egyre gyakrabban hoztak a szállodákba zárt csoportokat, s emellett nyaranta, az akkor hatnapos munkahét miatt vasárnaponként tömegével érkeztek a kirándulóbuszok is.

Nemcsak Zalakaroson, hanem a környező településeken is éreztette hatását az egyre növekvő vendégforgalom. Nagyradán a helyi termelészövetkezet borozót nyitott, ahova szervezeten vitték „pince-party-ra” a Zalakaroson üdülő vendégeket. A fürdőtől néhány kilométerre fekvő Galambok község határában lévő 30 holdas víztározót horgásztóvá alakították át, ezáltal Zalakaros környékének turisztikai lehetőségei kibővültek a horgászturizmussal. Kedvelt kirándulási célponttá vált az alapos restaurálás után Galambokon megnyitott, a huszadik század negyvenes éveiben épült szegényparaszti portát bemutató tájház is.²⁴

A turizmus nyújtotta lehetőségek megállították az elvándorlást. A népszámlálási adatok szerint 1941-ben 848 fő volt az állandó lakosok száma, ez 1960-ra 762-re, tíz évvel később pedig 659-re csökkent. Az 1970-es évek közepéig nincs megfelelő lakóhelyhez kötő tényező, a falu lassan elindult az elnéptelenedés felé, miközben pl. 1975-ben 304 ezer ember („másfél Miskolc”) fordult meg a vendégszám-csúcsoktól rettegő termálfürdőjében. Ezekben a kezdeti években nincs hús zalakarosi lakos, akit a fürdő folyamatosan – tehát nem szezonálisan – foglalkoztathatna. A fürdő üzemeltetője a karbantartási munkákat nem helyi iparosokkal, hanem saját, Nagykanizsáról kivezényelt brigádjaival látta el, onnan jártak ki az építők is, ezért még segédmunkást sem alkalmaztak helyből. Olcsóbb volt utaztatni a teljes foglalkoztatottság időszakában, mint helyiekkel dolgoztatni. Ez a folyamat a fedett fürdőkomplexum létrejöttével megállt, és lassan megfordult. 1980-ban már 782 főt regisztrálnak, és 1990-re az állandó lakosok száma meghaladta az ezret (1041), ezt követően további, lassú növekedést tapasztalunk (1993-ban 1137-en, 1996-ban 1327-en lakják Zalakarost).²⁵ Ehhez hozzájárult az ország legnagyobb hoteljének nevezett fizetővendéglátóhelyek számának gyors növekedése is, mely ekkor missziót töltött be a magyar idegenforgalomban. Egyrészt azért, mert – mint láttuk Zalakaros esetében is – ha nincs megfelelő mennyiségű kereskedelmi szálláshely, a turista megkeresi a magánszálláshelyet, másrészt

azért, mert az ugrásszerűen növekvő látogatószámot a nemzetgazdaság akkori helyzete miatt nem tudta követni a kereskedelmi szálláshelyek fogadókapaacitása, harmadrészt pedig azért, mert van olyan belföldi és külföldi vendégkör, amelyik a magánszálláshelyek viszonylagos olcsóságát tudja csak megfizetni. Ez az időszak még mindig a növekedés és nem a fejlődés időszaka, amit azonban pozitívnak kell értékelnünk abból a szempontból, hogy egyre többen tudnak honfitársaink közül is valamilyen turisztikai terméket vásárolni. S végül a fizetővendéglátás a szállásadó szemszögéből. Nagyon vékony a szállásadók azon rétege, akik meg tudnak élni magánszálláshely-értékesítésből. A magánszálláshely értékesítés, a fizetővendég-szolgálat – melyet az 1978-tól megnyíló IBUSZ iroda fog „csúcsra járatni” – ekkor még nem közvetlen értékesítéssel, hanem közvetítéssel történik, általában közepes, vagy nagyon jó kiegészítő jövedelmet jelent a lakrészét, vagy nyaralóját apartmanként bérbeadó szállásadónak, de erre megélhetést alapozni (még) nem lehet. A vendégek között az 1970-es évek második felében még sok a magyar, sőt itt is felfedezhető a szociálturizmus: vállalatok, intézmények bérelnék magánszálláshelyet, hiszen szállodát, vagy üdülőt nem tudnak bérelni, mert nincs, és turnusokba szervezve itt üdültetik dolgozóikat. A szállásadó számára is gazdaságosabb, mint a szabadpiaci értékesítés, ugyanis a vállalat akkor is fizet, ha nem tud vendéget küldeni. A szállásadó számára ez a „legtisztább” bevétel. (Ráfordítás 0 Ft...)

6. Rövid kitérő: néhány szó az ENSZ termálprojektjéről

Napjainkban a legszélesebb körben elfogadott nézet, hogy a magyar vízbázisú egészségturizmus stratégiája az ENSZ termálprojektje alapkutatásai eredményeire épül. Magyarország hidrogeológiai adottságait felismerve, és a korábbi kutatási eredményeket is figyelembe véve több nemzetközi szervezet Magyarországon egy minden részterületre kiterjedő kutatássorozatot javasolt. Ennek eredményeként az ENSZ 1973-ban indított és finanszírozott UNDP-HUN (71) 511 projekt-elnevezésű kutatássorozatot. A termálvízre alapozott, és nemzetközi szakembergárdával kivitelezett, mintegy fél évtizedes kutatási program célja egy távlati turizmusfejlesztési program kidolgozása volt. Eredményeként hazánk a világon először dolgozta ki a termálvíz nyújtotta lehetőségek fejlesztési stratégiáját. Az kutatás egyik eredményeként ekkor vált világossá, hogy a termálvízforrásokat illetően Magyarország az ötödik leggazdagabb ország.²⁶ A projekt eredményeként készített tanulmány kezdetben csak töredékesen került felhasználásra, eredményeit a fürdőfejlesztések intenzív támogatását kiemelten támogató, 2001/2002-ben induló Széchenyi terv keretében kapott megfelelő hangsúlyt.

Ma naponta több mint 300 ezer m³ termálvizet hoz Magyarország felszínre, 1300 hévízforrás, 147 minősített gyógyvíz, 39 gyógyfürdő és 13 gyógyhely képezi a vízbázisú egészségturizmus kínálatát, és folyamatosan bővül a gyógy- és wellness-szállodák férőhelyeinek száma és csomagajánlatainak palettája. A termálvízkincs mellett egy másik adottság, hogy a Kárpát-medence alatt a földkéreg mintegy 10 kilométerrel vékonyabb a világátlagnál, ezért a föld hőmérsékletének emelkedését mérő geotermikus gradiens²⁷ alapján a világátlag 33 méter, Magyarországon ez 20 méter.

7. A gyógyfürdő privatizációja, és a részvénytársaság fejlesztési stratégia

A fürdőt megnyitásától 1965. december 31-ig Zalakaros Községi Tanácsa üzemeltette, majd 1966. január 1-jétől 1989. december 31-ig a nagykanizsai székhelyű Délzalai Víz és Csatornamű Vállalat irányítása alá került. A rendszerváltást követő gazdasági átalakulás

során a vállalatot leválasztva mintegy másfél hónapig, 1990. január 1-től február 19-ig a Thermál Gyógyidegenforgalmi és Fejlesztő Kft. működtette, majd az akkori tulajdonos, a Zala Megyei Tanács VB. önálló vállalatot hozott létre Gránit Gyógyfürdő Vállalat néven.²⁸

Miután a zalakárosi Gránit Gyógyfürdő Vállalat szerepelt a vállalati kezdeményezésű egyszerűsített privatizációs eljárás második ütemében, a település vezetői minden követ megmozgattak annak érdekében, hogy a fürdővagyon minél előbb önkormányzati tulajdonba kerüljön, ezzel kívánták elejét venni egy beláthatatlan kimenetelű privatizációs folyamatnak. Miután Zala Megye Önkormányzata is szeretne volna a fürdő tulajdonjogát megszerezni, hosszas tárgyalások után megállapodás született a két önkormányzat között, melynek eredményeként Zalakáros önkormányzata 35% tulajdonrészt átadott a Zala Megyei Önkormányzatnak, s ettől kezdve semmi nem állt a részvénytársasággá alakulás útjában. A Gránit Gyógyfürdő Vállalat 1992. július 1-vel alakult zártkörű részvénytársasággá 200 300 000 Ft. alapító tőkével. Alapítói a Zalakáros Nagyközség Tanácsa 60%-os, a Zala Megye Önkormányzata 30%-os és a Gránit Gyógyfürdő Rt Dolgozói Alapítványa 10%-os tulajdonrészesedéssel bírt, ugyanis mindkét önkormányzat 5-5%-ról lemondott a dolgozói alapítvány javára.²⁹ Nagyon lényeges volt, hogy a település megszerezze a többségi tulajdont, mert ez a fejlesztési döntések meghozatalát nagyban elősegítette. A zalakárosi elképzelés helyességét alátámasztja Harkányfürdő példája, ahol a két tulajdonos 50-50%-ban osztozott a vagyonon ami rendkívül megnehezítette, lelassította a döntéseket.

1996-ban a megyei önkormányzat tulajdonában lévő 60 millió Ft névértékű részvény-csomagot Zalakáros önkormányzata halasztott fizetéssel 120 millió Ft-ért megvásárolta, ezáltal 89,97%-ban lett tulajdonos.³⁰ Ma ez a tulajdoni arány – a többszöri tőkeemelés miatt – 97,3%.

Az új tulajdonos és a részvénytársaság menedzsmentje rövidesen kialakította a fejlesztés stratégiáját. A választható két út egyike az alacsonyabb fizetőképességű vendégek Zalakárosra csábítása, a tömegturizmus igényeinek megteremtése, míg a másik a Nyugat-Európában már hosszabb ideje uralkodó trend, a termékalapú turizmus felé történő elmozdulás volt. Jóllehet a részvénytársaság egy pillanatra sem mondott le valamennyi célpiacról, de a már említett tömegturizmus helyett a termékalapú turizmus felé vezető utat választották. Döntésük helyességét az idő rövidesen és számszerűsíthetően is igazolta. Napjainkra a tömegturizmus visszaszorulóban van, a minőségi és differenciált szolgáltatást nyújtó terméket azonban, növekvő arányban vásárolják, főleg akkor, ha érvényesül a helyes ár-érték arány. E stratégia mentén az első lépés a gyógycentrum (gyógykert) kialakítása volt 1992-ben, melyet a meglévő egységek korszerűsítése (pl. 1995-ben a sportmedence teljes és korszerű felújítása) követett. A döntés helyességét a statisztikai adatok is alátámasztják:

A folyamatos fejlesztés eredményeként 1999-re sikerült kialakítani az ország első élményfürdőjét, melynek megnyitásától számíthatjuk a zalakárosi fürdő, immár Gránit Gyógyfürdő Zrt. történetének napjainkig tartó negyedik szakaszát. A fejlesztési cél ekkor már az élményszolgáltatások folyamatos bővítése és a vendégek komfortérzetének növelése (2002. kültéri élménymedence, hullámmedence, 2003. IV. és V. számú medence, 2004. strandi főbejárat, 2005. élményfürdő 3. ütemének befejezése, és még ugyanebben az évben a családi csúszdapark, 2012–13. Vízipók-Csodapók kültéri, majd beltéri gyermekvilág létrehozása). A fejlesztések jelentős saját források bevonása mellett több mint másfél milliárd forintos pályázati támogatással valósultak meg.

3. táblázat: A zalakarosi fürdő látogatószámának alakulása (1990–2014)

Table 3: The number of visitors in Zalakaros spa (1990–2014)

év	vendégek száma (fő)	változás az előző évhez képest (fő)	gyógykert- élményfürdő vendégek száma (fő)	változás az előző évhez képest (fő)
1990	805 927	-80 000		
1991	661 770	-144 000	11 968	
1992	599 924	-62 000	47 991	36 000
1993	536 000	-64 000	72 725	25 000
1994	542 556	6 000	89 348	17 000
1995	541 309	-1 000	112 803	23 000
1996	588 027	47 000	132 335	20 000
1997	673 946	86 000	150 345	18 000
1998	653 921	-20 025	141 375	-8 970
1999	673 334	19 413	192 333	50 958
2000	714 955	41 621	228 246	35 913
2001	734 563	19 608	244 336	16 090
2002	734 634	71	260 822	16 486
2003	735 804	1 170	286 274	25 452
2004	708 779	-27 025	301 209	14 935
2005	708 901	122	317 835	16 626
2006	734 964	26 063	345 275	27 440
2007	716 905	-18 059	333 541	-11 734
2008	673 856	-43 049	314 083	-24 609
2009	637 260	-36 596	286 796	-27 287
2010	551 182	-86 078	261 758	-25 038
2011	510 049	-41 133	238 058	-23 700
2012	513 498	3 449	226 608	-11 450
2013	549 282	35 784	235 318	8 710
2014	551 302	2 020	301 569	66 251

Forrás: Gránit Gyógyfürdő Zrt.

8. Öt évtized után: Magyarország 6. legnagyobb komplex fürdő és gyógyászati létesítménye

Jelen tanulmány terjedelmi korlátai csak címszavakat, egy statikus adatfelsorolást tesznek lehetővé, ám ezek az adatok tökéletesen tükrözik az öt évtized változásait. Ötven év alatt 27 600 000 látogató kereste fel a Balaton régió négy évszakos három generációs családi fürdőjévé fejlődött Gránit Gyógyfürdő Zrt-t, mely napjainkra az ország 6. legnagyobb komplex fürdő és gyógyászati létesítménye. A részvénytársaság mérlegfőösszege 6,2 md. Ft, a nettó értékesítés 1,3 md. Ft, az OEP finanszírozás aránya 10, a szociálturizmusé (SZÉP-kártya) 8–9%. A beruházások összértéke nettó 5,5 md. Ft, ebből pályázati támogatás 1,655 md. Ft.

A gazdasági adatok mellett néhány legfontosabb technikai adat: medencék száma 27, a teljes vízfelület 5720 m², a vízfelhasználás saját kútból történik, ennek mennyisége 850 000 m³/év.

A gyógyfürdő kedveltségét regionális és nemzetközi vonzáskörzete jellemzi a legjobban. A Gránit Gyógyfürdő Zrt. vendégforgalma a legutolsó üzleti évben 551 302 fő volt (2014), ebből 301 569 fő kereste fel a minőségi szolgáltatást nyújtó gyógyászati komplexumot, ez 66 251 vendéggel volt több az előző évinél. A külföldi vendégek aránya 35%, ebből német 47, cseh 21, osztrák 10, lengyel 4%. Zalakaroson kimutathatatlan a sajtóban olyan sokszor tárgyalt orosz vendégek jelenléte, túlnyomó többségük Hévízt választotta.³¹

A belföldi turizmus küldő területei közigazgatási egységenként (2014): Zala 22, Budapest és Pest megye 13–13%, Fejér 6, Veszprém 5, Vas, Békés, Somogy, Győr-Sopron-Moson, Bács-Kiskun 4–4, Jász-Nagykun-Szolnok, Komárom-Esztergom 3–3%, a többi magyarországi megye részesedése elenyésző, nem haladja meg a 2%-ot.

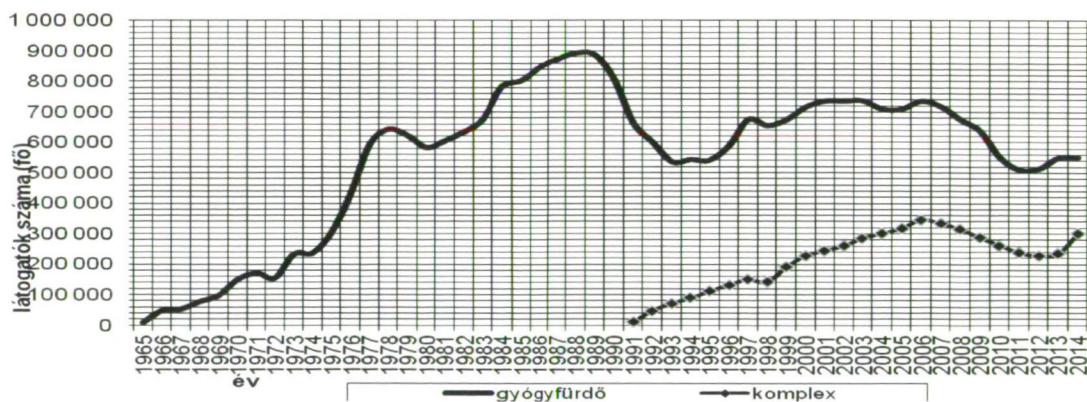
Zalakaros az összes vendégforgalmat tekintve az országban a 8., a dunántúli fürdővárosok közül Siófok, Bük, Balatonfüred és Sárvár előzi meg. A belföldi vendégforgalmat illetően az 5. legkedveltebb, csak Budapest, Hajdúszoboszló, Siófok és Hévíz kedveltsége előzi meg, a külföldi vendégek között pedig a 10. legkedveltebb (2013).³²

Ha az előbbi táblázatos adatközlés után a vendégforgalom alakulását grafikusan is ábrázoljuk, szembevető az első intenzív növekedés szakasza, ekkor alakul ki az üdülőtérület, ebben az időben a „hagyományos vendégkört” a szociálturizmusban részt vevők, továbbá az Ausztriából és a Német Szövetségi Köztársaságból érkező nemzetközi aktív turisták jelentik. A rendszerváltás időszaka jelentős visszaesést hoz. A belföldi vendégek számában drámai csökkenés mutatkozik, miután a vállalatok elsősorban a jóléti kiadásait fogják vissza, majd a rendszerváltás gazdasági hatásainak folyamánként számos cég megszűnik, átalakul, ennek során százazrek veszítik el állásaikat. Ezzel párhuzamosan, akinek diszkrecionális jövedelme megengedi, egyre gyakrabban a nemzetközi passzív turizmust, elsősorban a tengerparti üdüléseket választják. A két Németország egyesülése után döntően az egykori NDK-ból érkeznek vendégek. A magyarországi szociálturizmus pozitív változásai, a különböző támogatási formák, majd a Széchenyi Pihenőkártya bevezetése, egyes társadalmi csoportok diszkrecionális jövedelmének növekedésével, továbbá az értékarányossá váló árakkal ismét megfelelő keresletet jelentenek, s ez elsősorban a gyógyászati komplexum forgalmában mutatkozik meg. A 2008-ban kezdődő gazdasági válság a bel- és külföldi küldő területet egyaránt érinti, ennek mélypontja 2011, illetve 2012.

Az integrált fejlesztés, a magántőke bevonása új kínálatot, a küldő területek generációváltása pedig új keresletet teremtett.

1. grafikon: A zalakarosi fürdő vendégforgalmának alakulása (1965-2014)

The number of guests in Zalakaros spa (1965-2014)



Forrás: Forrás: Gránit Gyógyfürdő Zrt.

A részvénytársaság településre gyakorolt hatása meghatározó, a település fejlődésének két mérföldköve 1984-ben a nagyközségi rang elnyerése illetve 1997-ben a várossá nyilvánítás.

A településfejlődést illetően a gyógyfürdő fennállásánál jóval rövidebb idővel kell számolnunk, hiszen az első egy-másfél évtizedben csak három-négy utcányi üdülsor alakult

ki. A településfejlesztés következtében napjainkra létrejött településszerkezet a földrajzi térben tovább bővíthet. A városon észak-dél irányban végighúzódnó Zalacsány-Galambok út két oldalán található hagyományos településrészt tőle keleti és nyugati irányban üdülő-övezet határolja számtalan új üdülőházzal és lakóházzal, ez a beépített terület egy bizonyos mértékig felhúzódnak a Zalakarost nyugatról határoló domboldakra, melyek gerincén már a szőlőhegyek és a kirándulóhelyek találhatók, míg a város déli részén fekvő fürdőkomplexum környékén helyezkedik el a hotelek többsége. A város nem zsúfolt, a parkosított, a zöld területek kellemes környezetet biztosítanak, amelyhez tavasztól őszig több tízezer fő virág, elsősorban kannavirág díszít.

Az infrastruktúrát illetően a külterületi településrész csatornázása kivételével mára záródott a közműellátás. Zalakaros volt az első Magyarországon, melynek várossá nyilvánítását nem a lakosság számával, hanem elsősorban infrastrukturális felkészültségével indokolták. A felterjesztésben az alábbi adatok szerepeltek a lefedettségéről: közműves ivóvíz 90%, villany 98%, gáz 75%, szennyvíznyelő 72%, telefon 80%, összes úthálózathoz a kiépített út hossza 93%.³³

Várossá nyilvánításakor az ország legkisebb, ma az 5. legkisebb városa, állandó lakóinak száma 1916 fő. Két mutató a turizmus területéről: 13 szálloda (2015) rendelkezik a városban működési engedéllyel, a vendégéjszakák száma meghaladja a négyszázezeret (2014). 2908 szállodai, 4412 magánszálláshely és 1049 egyéb kereskedelmi szálláshely alkotja a szálláshely kínálatot.

Napjainkban az egyik legfontosabb kérdés a foglalkoztatottság. Erre álljanak itt Novák Ferenc polgármester „A turizmus helyzete és a foglalkoztatásra gyakorolt hatása a Nagykanizsai járásban” címmel megtartott előadásának adatai. Eszerint Nagykanizsa és vonzáskörzetének gazdaságilag aktív népessége (2012): 37 000 fő (a 82 000 lakosból), ebből 1546 fő dolgozik a turizmusban Zalakaroson. Ezt a számot kiegészíti még 600–700 magánszállásadó – ez az aktívak 6%-a, miközben a lakosság 2,7%-a él Zalakaroson. A munkakerő több mint 95%-a a járásból érkezik, a lakosság 70%-a valamilyen formában kapcsolódik a turizmushoz.

A foglalkoztatottak esetében a szolgáltatói szektor aránya 82%, az iparé és építőiparé 14%, a mezőgazdaságé 4% (2011).

A munkanélküliség 5,14% (megyei átlag 7,03 = 70%-a; 2014). A közfoglalkoztatás mintegy félszáz ember érint, ők minimálbérért térkögyártásban és virágkertészetben dolgoznak a településen.³⁴

Végül egy érdekesség: Zalakaros Nagykanizsa második legnagyobb munkaadója. A General Electricet nem tudták megelőzni. Eddig...

9. Fél évszázad mérlege

Zalakaros az 1960-as évek elején semmiben nem különbözött a számos dunántúli aprófalutól, hordozva annak mindennapi gondjait. A sikertelen szénhidrogén-kutatás sikeres modellváltást, településfejlődést eredményezett. Bár a források alapján tudható, hogy a szocialista politikai, gazdasági és társadalmi viszonyok a hiánygazdaság, a nettó bérezés valamint Magyarországnak a nemzetközi turizmusba való viszonylag késői bekapcsolódása különösen megnehezítette az első évtizedekben a fürdőfejlesztést, ami kihatással volt a település fejlődésére is, ám a rendszerváltást, elsősorban a gazdasági életben végbement változásokat követően a településfejlődés felgyorsult, nem kis mértékben köszönhető ez az utóbbi évtized sikeres pályázati forrásbevonásának.

A Gránit Gyógyfürdő Zrt. 1990 utáni privatizációja során létrejött tulajdonosi szerkezet, és a kínálatorientált fejlesztés eredményeként – szintén sikeres pályázati forrásallokációval

– Magyarország 6. legkedveltebb fürdőkomplexumává vált. A gyógyászati szolgáltatást is nyújtó turisztikai attrakció fejlesztése maga után vonta a település külső képének változását, az infrastruktúra fejlesztését, a város és környéke gazdaság szerkezetének átalakulását, napjainkra meghatározó, 82%-os arányú a szolgáltatói szektor, a vállalkozások döntően a turizmushoz kapcsolódnak. A turizmushoz köthető vállalkozásokon kívül egy jelentős, öt cégből álló cégcsoport van a városban, az viszont egy vállalkozó tulajdona. A város népességének 55%-a aktív korú. Zalakaros érdekes szimbiózisban él Nagykanizsával: az állandó zalakarosi lakosok jelentős része Nagykanizsán dolgozik ugyanakkor – ahogy előbb már említettük – Nagykanizsa második legnagyobb munkaadója Zalakaros.

JEGYZETEK

1. A magyar falvak helyzetének és jövőjének nagyon jó összefoglalása: Enyedi György 1980.
2. Degré Alajos–Foki Ibolya (szerk.): Zalai Gyűjtemény 27.
3. Halász Imre (2000) 181–208. old.
4. MNL ZML Közigazgatási tájékoztató. 1925.
5. A teljesség igénye nélkül: Srágli Lajos 1998, Srágli Lajos 2001, 240–245. old., Srágli Lajos: 2008, Bencze Géza 1985: 155–168. old., Szalánczi György: 1974. 135–154. old., Tomor János: 1974: 155–186. old., Papp Simon: 2000., Szurovy Géza: 1993.
6. A szénhidrogén-bányászattal kapcsolatos összefoglalás Srágli Lajos 1998, Srágli Lajos 2001. és Srágli Lajos 2008. munkáinak felhasználásával készült.
7. A fúrások betűjele minden esetben a településnevet – esetünkben B = Budafapuszta – a szám pedig a területen végzett fúrások sorszámát jelöli.
8. MOL. Geológiai adattár. Kútkönyvek. A geológiai és hidrológiai viszonyokról részletesen I. Lovász György 2000. 7–35. old. Egyébként Zalakaroson – főleg a bornapok rendezvényeit követő visszaemlékezésekben – gyakran kap hangot olyan nézet is, hogy a kútúrók megtalálva a termálvizet, nem is fúrtak tovább a mélyebb rétegekben található – igaz, kismennyiségű – olajig...
9. Az akkori megyehatárok között. Néhány fúrás a megyehatár közvetlen közelében, de a szomszéd megyében történt. Az első híradás 122 feltárt hévízforrásról szólt, melyek közül 30 a gyógyhatású. Magyar Hírlap, 1973. november 1. 4. old. Ez a szám az akkori megyehatárokon belüli térségre vonatkozott.
10. Vajda Róbert–Vadas Vera: 1990.
11. MNL ZML. Zalakaros. tcs. vb. jkv. 1962. június 23. Közli még: Novák Ferenc 2000. 4. old. „A kútúrók a községet nem nagyon érinti”. Szemelvények a 35 éves fürdő történetéből. Karosi Krónika, IV. évf. 9. 2000. szeptember. 4. old.
12. Kútfejet lezáró műszaki berendezés.
13. MNL ZML. Zalakaros. tcs. vb. jkv. 48/1962. számú végrehajtó bizottsági határozat.
14. MNL ZML. Zalakaros. tcs. vb. jkv. 1965. augusztus 9.
15. MNL ZML. Zalakaros. tcs. vb. jkv. 1968. augusztus 23.
16. Zalai Hírlap, 1975. november 13.
17. MNL ZML. Zalakaros. tcs. vb. jkv. 1968. június 28.
18. MNL ZML. Zalakaros. tcs. jkv. 1/1969. tanácshatározat.
19. Kerecsényi Edit: 2000. 217. old. – A második katonai felmérés Karosról az Arcanum honlapján: <http://mapire.eu/hu/map/secondsurvey/?bbox=1885474.801871613%2C5858900.215192311%2C1934394.4999741258%2C5880570.112711159>
20. Zalakaros térképe a Zala megye földrajzi nevei (1964) kötetben, Kerecsényi Edit Zalakaros monográfiában (2000) közölt kiegészítésével.
21. Halász Imre: 1997. 54. old.
22. Halász Imre: 1997. 48–52. old.
23. Halász Imre: 2000. 204–204. old. Valamennyi vállalati üdülő és szálloda létesítésének felsorolása.

24. Halász Imre: 1984. 64. old.
25. Kanizsaterv Kft. 1997.
26. Részletesen: Aquaprofit Rt. 2007: Országos egészségturizmus fejlesztési stratégia és Vajda Róbert–Vadas Vera 1990.
27. A geotermikus gradiens a 100 méterenkénti hőmérséklet emelkedés a földkéregben. A Föld átlagában ez 3,3 °C/100 m, Magyarországon ennek kb. másfélszerese: 4–5 °C/100 m. Az átlagosnál gyorsabban növekszik a hőmérséklet pl. Budapesten, a budai hévforrások vonalában is (6–8 °C/100m). Ennek oka az, hogy a Magyarországot magában foglaló Pannon-medencében a földkéreg vékonyabb a világátlagnál (mindössze 24–26 km vastag, kb. 10 km-rel vékonyabb a szomszéd területekhez képest), ezért a forró magma a felszínhez közelebb van, valamint az, hogy jó hőszigetelő üledékek (agyagok, homokok) töltik ki. 1 km mélységben 60 °C, 2 km mélységben 110 °C a kőzetek hőmérséklete. Magyarországon a Föld belseje felé haladva 16-20 méterenként emelkedik 1 °C-kal a víz hőmérséklete (a világátlag 33 méter). Budapestnél még kedvezőbb a geotermikus gradiens értéke: 8-14 méterenként emelkedik 1 °C-ot a vízhőmérséklet.
28. Zalakaros PH. tcs. jkv. 20/1990. vb. számú határozat a Zalkarosi Gyógyfürdő átszervezéséről, és a 20/B/1990. VB. határozat.
29. Halász Imre 2000: 204. old.
30. Zalakaros PH. Zalakaros 99/1996. (V. 28.) számú önkormányzati közgyűlési határozata.
31. Az adatok forrása: Gránit Gyógyfürdő Zrt. Itt mondok köszönetet Krampek Mihály vezérigazgatónak és Baracska Gyuláné gazdasági igazgatónak, hogy az adatokat rendelkezésemre bocsátotta.
32. Az adatok forrása: Gránit Gyógyfürdő Zrt.
33. Halász Imre 2000. 206. old.
34. Novák Ferenc polgármester előadása alapján. Itt mondok köszönetet Novák Ferenc polgármesternek, hogy előadása adatait rendelkezésemre bocsátotta.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Aquaprofit Rt 2007: Országos egészségturizmus fejlesztési stratégia. <http://nkfih.gov.hu/szakpolitika-strategia/egeszsegipar/orszagos> Megtekintés időpontja: 2015. 11. 01.
- Bencze Géza 1985: A dunántúli szénhidrogénkutatások első évtizede (1916–1926). Zalai Gyűjtemény 21. Zalaegerszeg, 1985.
- Degré Alajos–Foki Ibolya szerk. (1987): A dél dunántúli aprófalvak és szórványok település- és társadalomtörténete. Zalai Gyűjtemény 27. Zalaegerszeg, 1987.
- Enyedi György (1980): Falvaink sorsa. Gyorsuló idő sorozat. Magvető Kiadó, Budapest. 1980.
- Halász Imre 1984: Zalakaros. Útikönyv. IPV. Bp. 1984.
- Halász Imre 1997: Zalakaros. Útikönyv. Zalakaros. 1997.
- Halász Imre 2000: Zalakaros a 20. században. In: Halász Imre (szerk.): Zalakaros. Zalakaros, 2000.
- Kanizsaterv Kft. 1997: Zalakaros nagyközség összevont rendezési terve módosításához. A várossá nyilvánítás pályázata. Köszönöm Szirtes Lajos polgármesternek, hogy a teljes anyagot rendelkezésemre bocsátotta.
- Kerecsényi Edit 2000.: Zalakaros népi értékei. In: Halász Imre (szerk.): Zalakaros. Zalakaros, 2000. elektronikus megjelenítése: http://www.sulinet.hu/oroksegtar/data/telepulesek_ertekei/Zalakaros/pages/Zalakaros_2000/007_Zalakaros_nepi_ertekei.htm Megtekintés időpontja: 2015. 11. 01.
- Lovász György 2000: Zalakaros természeti viszonyai. In: Halász Imre (szerk.): Zalakaros. Zalakaros, 2000. elektronikus megjelenítése: http://www.sulinet.hu/oroksegtar/data/telepulesek_ertekei/Zalakaros/pages/Zalakaros_2000/002_Zalakaros_termeszeti_viszonyai.htm Megtekintés időpontja: 2015. 11. 01.
- Novák Ferenc 2000: „A kútúrás a községet nem nagyon érinti”. Szemelvények a 35 éves fürdő történetéből. Karosi Krónika, IV. évf. 9. 2000. szeptember. 4. old.

- Papp Simon: Életem. 2. kiad. Szerk. Srágli Lajos, Tóth János. MOIM. Zalaegerszeg, 2000.
- Srágli Lajos 1998: Srágli Lajos: A MAORT. Változó világ 22. Bp. 1998.,
- Srágli Lajos 2001: A zalai szénhidrogénipar Trianon után. In: Vándor László főszerk. Zala megye ezer éve. Zalaegerszeg, 2001.
- Srágli Lajos: 2008: A politika csapdái át. A MAORT története 1938-1949. A Magyar Olajipari Múzeum közleményei. 32. Zalaegerszeg, 2008.
- Szalánczi György 1974: Az észak-dél-zalai kőolaj- és földgázmezők. Történeti leírás. In: A Magyar Olajipari Múzeum Évkönyve. 1969-1974. I. kötet. Zalaegerszeg, 1974.
- Szurovy Géza 1993: A kőolaj regénye. Bp. 1993.
- Tomor János: 1974: A Muraköz kőolajkutatásai és azok hatása a dél-dunántúli kőolajbányászatra. In: A Magyar Olajipari Múzeum Évkönyve. 1969-1974. I. kötet. Zalaegerszeg, 1974.
- Vajda Róbert-Vadas Vera 1990: Magyarország gyógyidegenforgalma. II. Bp. 1990.
- Papp László-Végh József szerk. (1964): Zala megye földrajzi nevei. Zalaegerszeg, 1964.

Levéltári források

- MNL ZML tcs. vb. jkv.: Magyar Nemzeti Levéltár Zala Megyei Levéltára. Zalakaros. Községi Tanács Végrehajtó Bizottsága üléseinek jegyzőkönyvei.
- MNL ZML. Zalakaros. tcs. jkv.: Magyar Nemzeti Levéltár Zala Megyei Levéltára. Zalakaros. Községi Tanács üléseinek jegyzőkönyvei.
- MOL: Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt. Geológiai adattár. Nagykanizsa.
- Zalakaros PH.: Zalakaros Polgármesteri Hivatala irattára.

KARCAGI-KOVÁTS ANDREA* – KOVÁCS ISTVÁN** – DOMBI MIHÁLY*** – KUTI ISTVÁN****

A GAZDASÁGI VÁLSÁG LEHETSÉGES KÖRNYEZETI AJÁNDÉKHATÁSAI A VISEGRÁDI NÉGYEK ORSZÁGAIBAN

POSSIBLE ENVIRONMENTAL SIDE-EFFECTS IN THE COUNTRIES OF VISEGRAD FOUR AS THE GIFT OF THE ECONOMIC CRISIS

ABSTRACT

There are numerous studies of the negative short-run effects of the financial and economic crisis of 2008 on the society and economy. In this paper, we analyse the possible environmental side-effects in the countries of Visegrad Four as a gift of the crisis and the permanence of these “gift-effects” in the long run. Since population does not change significantly, in our region the anthropogenic pressure on the ecological systems is fed by two processes, namely by production and consumption. We use two indicators of the input side of Material Flow Analysis (MFA), which is a set of environmental indicators that describes social metabolism. By applying Direct Material Input (DMI) and Total Material Requirement (TMR) we study the chances of the process of dematerialisation between 1996 and 2011, which process is urged by many.

1. Bevezetés

2008 őszén hazánkba és a környező országokba is begyűrűzött a gazdasági válság, melynek hatásai rendkívül súlyosan érintették a nemzetgazdaságokat és a negatív társadalmi következményei sem voltak elhanyagolhatók. Megvizsgálva a környezeti, társadalmi és gazdasági indikátorokat, azt láthatjuk, hogy – miközben a gazdasági jelzőszámok többségére és a társadalmi mutatók jelentős részére negatív hatással volt a válság – számos környezeti mutató értéke javult a gazdasági visszaesés hatására. Mind a nem szándékolt kibocsátások (szennyezések), mind az inputok, az erőforrás-felhasználás oldalán több – a természeti környezet terhelését jelző – mutató értékében csökkenést tapasztalhattunk, mintegy a gazdasági tevékenység visszaesésével együtt járó „ajándékként”.¹

Elemzéseinket a Visegrádi Országok adataira végezzük, melyek közül egyedül Lengyelország gazdasági teljesítménye nem vált negatívvá a válság következtében. Térségünkben, mivel a népesség számottevően nem változik, az ökológiai rendszerekre kifejtett antropogén nyomás két nagy folyamatból, a termelésből és a fogyasztásból táplálkozik. E nyomást jellemző környezeti indikátorok közül a társadalmi metabolizmust leíró anyagáram elemzés (MFA – Material Flow Analysis) két input oldali jelzőszámának – a közvetlen anyaginput (DMI – Direct Material Input) és a teljes anyagszükséglet (TMR – Total

* Dr. PhD Karcagi Kováts Andrea adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtan Intézet.

** Dr. PhD Kovács István adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtan Intézet.

*** Dr. PhD Dombi Mihály adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtan Intézet.

**** Dr. Kuti István CSc, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtan Intézet.

Material Requirement) – értékeit vizsgáljuk és vetjük össze a makrogazdasági teljesítménnyel 1996 és 2011 között, mivel az MFA mutatók teljes adatsorai 1996-tól 2011-ig állnak rendelkezésre a V4 országaira.

2. Az anyagáram elemzés (MFA)

A hagyományos közgazdaságtan csak azokat a tevékenységeket tekinti gazdaságiaknak, amelyek pénz közvetítésével bonyolódnak, azaz csupán a piacok összességét érti a gazdaság fogalma alatt. Ezzel szemben az alternatív közgazdaságtan vizsgálódását a gazdálkodás teljes rendszerére kiterjeszti; a piaci folyamatokon túl, azok társadalmi és környezeti hatásait és kölcsönhatásait is figyelembe veszi, azaz az ökológizációt és a humanizációt helyezi előtérbe.² A két közelítés közötti fontos különbségek egyike, hogy a főáramú közgazdaságtan a „szent tehenének”, a GDP-nek a növelését helyezi preferenciái élére.³ Ugyanakkor Herman Daly már 1977-ben a „növekedés mániát” tette felelőssé mind az ökológiai, mind a morális szféra válságáért és fogalmazta meg az „állandó állapotú gazdaság” szükségességét.⁴ Norgaard 1985-ös cikkében azt írja, hogy nem létezik olyan modell, amely választ adna arra a kérdésre, hogy hogyan lehet egyidejűleg megvalósítani a gazdasági növekedést és az ökológiai fenntarthatóságot.⁵ Arról van szó ugyanis, hogy a szűk értelemben vett gazdaságra egy nagyobb, véges és anyagi szempontból zárt rendszer, a biogeoszféra részeként kell tekintenünk. Ugyanezt a problémát feszegeti – más megközelítésből – Georgescu-Roegen Az entrópia törvénye és a gazdasági probléma című munkájában. Felteszi a kérdést: „Hogyan tud az ember valami anyagi jellegű létrehozni, tekintve, hogy nem tud sem anyagot, sem energiát előállítani?” Ennek megválaszolásához a fizika tudományát hívja segítségül, és abból indul ki, hogy a gazdasági folyamat pusztán részfolyamat, és mint minden részfolyamatnak, a gazdaságnak is kijelölhetők a határvonalai, amelyeken keresztül anyagot és energiát cserél az anyagi világ többi részével. A nem mainstream közgazdászok azt mondják, hogy a gazdasági folyamatba értékes természeti erőforrások lépnek be, és értéktelen hulladék kerül ki belőle.⁶

Az MFA egyszerűen illeszkedik ehhez a forradalmian új gondolati kerethez, és egyszerre tekinthető új gondolkodási sémának, új számbavételi rendszernek és új menedzsment eszköznek. Alapjait egy gyökeresen új, interdiszciplináris, a természet- és társadalomtudományok (ökológia, termodinamika és közgazdaságtan) együttműködését igénylő látásmód adja. Ez olyan új koncepciók meggyökerezését segítette elő a társadalomról való gondolkodásban, mint az eltartó képesség, társadalmi metabolizmus, ipari szimbiózis, öko-hatékonyság, és olyan új politikai célkitűzéseket támogat hatékonyan, mint az anyagtalanítás, a szétválasztás (decoupling) és a 'Faktor 4, 10' koncepció. Az MFA nem csak a termelés anyaghatékonyságának és a gerjesztett környezetterhelés vizsgálatának hatásos eszköze, hanem segítséget nyújt a szükséges technológiai innováció irányainak feltáráshoz, valamint az adott gazdaság stratégiai anyagigényei ellátásbiztonságának az elemzéséhez is. Ez magyarázza a módszer növekvő sikerét a tudományos világban. Mindezek ismeretében nem meglepő, hogy az utóbbi mintegy 20 évben jócskán megszorozódott a nemzetgazdasági szintű anyagáram-elemzések (EW-MFA) száma.⁷ Az MFA a társadalom és az annak létezési terét szolgáló természeti környezet anyagcseréjét (metabolizmusát) vizsgálja, kutatási területe tehát az ökológiai rendszer és a társadalom, melynek egyik alrendszere a gazdaság.⁸ Ezen rendszerek kölcsönhatásait elemzi naturális dimenziókban, amelyek lehetnek energia, tömeg vagy földterület. A társadalmi metabolizmus elemzésének célja az erőforrások felhasználását meghatározó tényezők azonosítása és vizsgálata, valamint a beavatkozási lehetőségek keresése.⁹

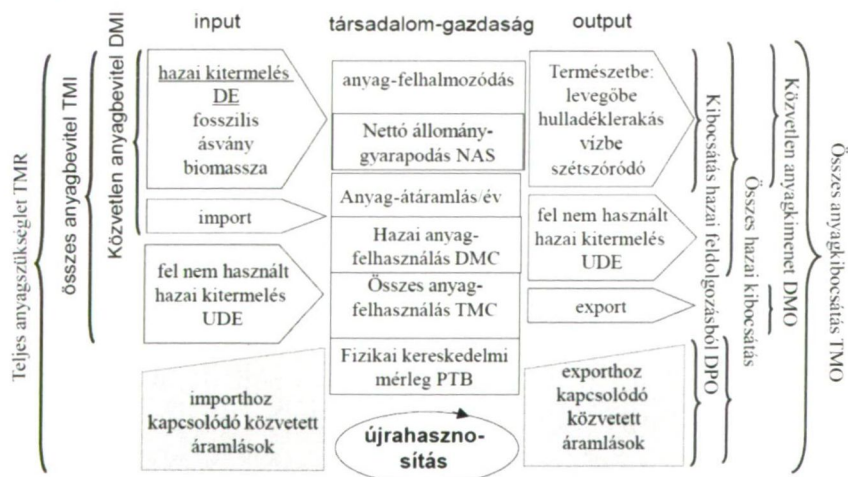
Annak ellenére, hogy a társadalmi metabolizmus elemzésének több különböző szintje (háztartás, vállalat, nemzetgazdaság, régió, teljes földi rendszer) is értelmezhető, a szakiro-

dalomban a makro-szintű elemzések a leggyakoribbak. Az anyagáram-elemzés – mint a társadalmi és gazdasági folyamatok által generált környezeti hatások aggregált mérésének eszköze – természetesen ugyanúgy nem hibátlan, mint egyéb módszerek, az életciklus-elemzés (LCA) vagy az ökológiai lábnyom. Mint mutató-rendszer, a fő folyamatok – ez esetben a természeti erőforrások mennyiségi és minőségi degradációjából eredő környezetterhelés – megfigyelésének egy legalább annyi kritikát kiváltó eszköze, mint az SNA és ezen belül a bruttó hazai termék. Az utóbb említett gazdaságstatisztikai eszköztár mégis alkalmas például a makrojövedelem különbségeiből adódó egyes eltérések feltárására, trendek, ciklusok vizsgálatára vagy objektív összefüggések keresésére más gazdasági, társadalmi indikátorokkal. Az anyagáram-elemzés vitathatatlan módszertani előnye, hogy lehetővé teszi a természet és a technoszféra által keltett folyamatok és kölcsönhatások azonos rendszerben (és dimenzióban) történő vizsgálatát; egy lehetséges eszköz arra, hogy elemezzük a sokak által sürgetett dematerializációs folyamat (az egységnyi GDP előállításához felhasznált anyag és/vagy kibocsátott hulladék mennyiségének abszolút vagy relatív csökkenése) helyzetét, irányát, az arra ható tényezőket.¹⁰

Az 1. ábra a nemzetgazdasági szintű anyagáramlások keretét szemlélteti az áramlásokat leíró mutatókkal. Az indikátorok három nagy csoportra oszthatók, melyek a beviteli, a felhasználási és a kiviteli mutatók. Az elemzésünk tárgyát képező közvetlen anyagbevétel (DMI) minden gazdasági értékkel bíró és a termelésben vagy a fogyasztásban felhasznált anyagot (főbb anyagfajtánként, tonnában mérve) magában foglalja, azaz nem csak a hazai kitermelésű, hanem az importból származó anyagok is részét képezik. A másik vizsgált mutató a teljes anyagszükséglet (TMR), mely magában foglalja a DMI-t és tartalmazza a hazai kitermelés fel nem használt részét valamint az importtal kapcsolatos közvetett áramlásokat (főbb anyagfajtánként, tonnában mérve). A fel nem használt anyagok nem lépnek be a gazdasági rendszerbe, nem jelennek meg kereskedelmi árucikként, ezáltal nem jelennek meg a nemzeti számlarendszerben, de egy adott gazdasági folyamatban szükséges a megmozgatásuk. A későbbiekben látjuk majd, hogy többszörös különbség van a DMI és TMR mutatók között, azaz a TMR erőteljesebben jelzi a környezetterhelést. Ezért különösen fontosnak tartjuk a rejtett és a fel nem használt anyagok (ilyen például a bányászat során keletkezett meddőhányó) áramainak a számbavételét. A fentiek alapján a TMR a legátfogóbb anyagbeviteli mutató.

1. ábra: A nemzetgazdasági szintű anyagáramlások kerete és indikátor-rendszere

Figure 1: Frame and indicator system of economy-wide material flows



3. A gazdasági növekedés, a közvetlen anyaginput és anyagszükséglet változásai

Ebben a részben azt vizsgáljuk, hogy 1996 és 2011 között hogyan változott a Visegrádi Országok közvetlen anyaginputja, teljes anyagszükséglete és ezzel párhuzamosan a nemzetgazdaságok teljesítménye.

3.1. A V4 országok anyaghegyei

Ahhoz, hogy a társadalom és a gazdaság közvetlen anyagbevitelének a nagyságát érzékeltesük, a 2. ábrán a Visegrádi Négyek DMI-ből képzett anyaghegyeinek változásait ábrázoltuk anyagfajtánként, millió tonnában kifejezve. A lengyel gazdaság anyaginputja a legnagyobb, 2011-ben 872 millió tonna anyag áramlott közvetlenül a gazdaságba, ami közel kilencszerese a szlovák értéknek, ami 101 millió tonna. Ha ezt az arányt összevetjük a két ország népességével, azt láthatjuk, hogy a lengyel népesség csak 7-szerese a szlováknak, azaz fajlagosan több anyag áramlik közvetlenül a lengyel gazdaságba. Megállapítható továbbá, hogy a gazdasági válság hatására mind a négy országban csökkent a közvetlen anyagbevétel – Csehországban 10%-kal, Lengyelországban 4,5 %-kal, Magyarországon 20%-kal, Szlovákiában 9%-kal –, de amint a GDP növekedésnek indult, az anyaginput újra megnőtt. Az 1996-os és 2011-es értékek azt mutatják, hogy míg 2011-ben Csehországban 2%-kal kevesebb anyag áramlott közvetlenül a gazdaságba 1996-hoz képest, addig Lengyelországban 37%-kal, Magyarországon 14%-kal, Szlovákiában 22%-kal több. E különbségek okainak vizsgálata meghaladja cikkünk kereteit.

Anyagkategóriák tekintetében a legnagyobb ingadozást az építőipari ásványok közvetlen inputja mutatja. Különösen igaz ez Magyarországra, ahol a 2003-2007 közötti időszakban a gazdaságot egy építkezési láz hatotta át – többek között – a kedvezőnek tűnő deviza alapú hitelfelvételi kedv növekedésének hatására. Hasonlóan erőteljes növekedés tapasztalható 2010-től a lengyel gazdaságban az építőipari ásványok közvetlen anyaginputja tekintetében – feltehetően a 2012-es, részben Lengyelországban rendezett Labdarúgó Európa Bajnokság előkészületi munkálatai miatt. Ezzel szemben a fosszilis energiahordozók és a biomassa (Magyarország kivételével) input tömege viszonylagos állandóságot mutat ebben az időszakban. A magyar biomassa mennyiség nagy ingadozásának oka az, hogy a vizsgált országsoporton belül hazánkban a legjelentősebb a mezőgazdasági tevékenység, és ennek anyagáramaira jelentős hatással van az adott év időjárása.

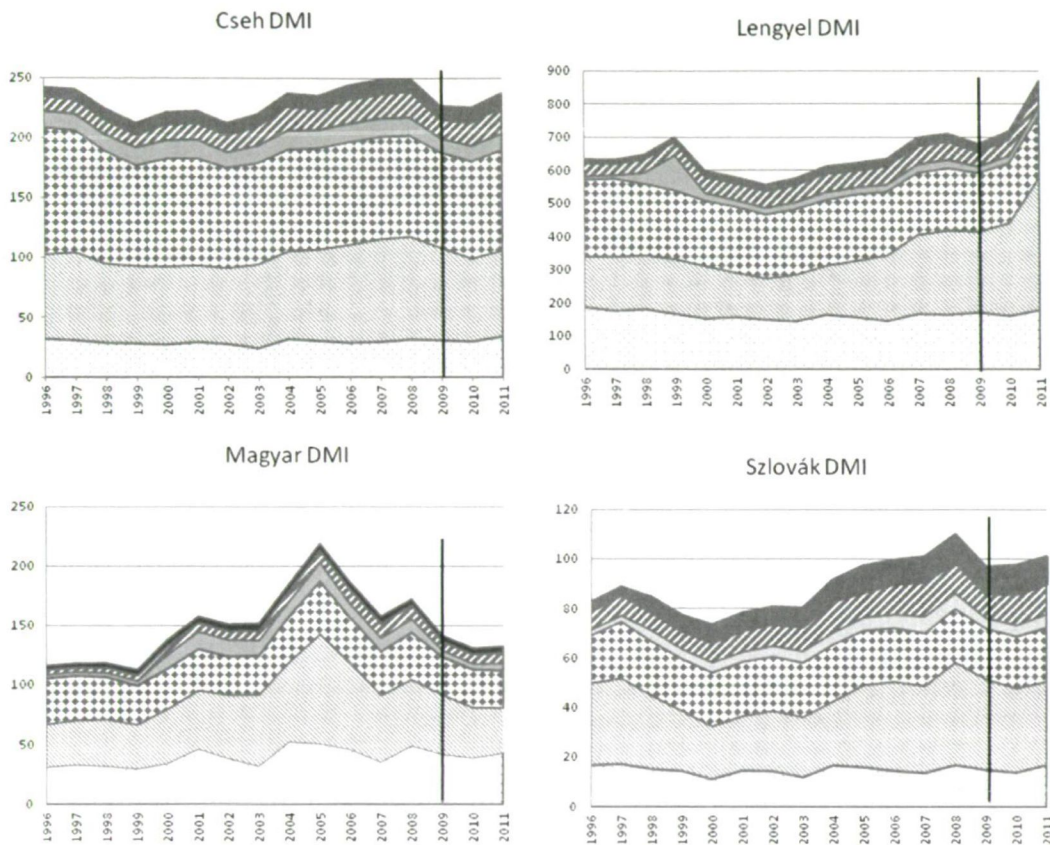
Az anyaghegy csökkenések erőteljesen mutatják a gazdaságok teljesítményében bekövetkező változásokat. A 2. ábráról leolvasható az 1997-1999 közötti cseh gazdasági visszaesés, a 2001-2002-ben alig 1%-os GDP növekedést elérő lengyel gazdaság, a szlovák gazdaság 1999-2000-es gyenge teljesítménye és a magyar gazdasági növekedés 2007-ben kezdődött lelassulása.

Az anyaghegyek összetételéről elmondható, hogy nagyságukat a DMI három fő összetevője, az étkezési és takarmányozási célú biomassa, az építőipari nyersanyagok (pl. homok, kavics, zúzott kő) és a fosszilis energiahordozók határozzák meg elsősorban.

2. ábra: DMI anyaghegy a V4 országokban (millió tonna)

Figure 2: DMI material mount in V4 countries (million tonnes)

■ fa, ■ fém, ■ ipari ásvány, ■ fosszilis energiahordozók, ■ építőipari ásvány, ■ biomassza

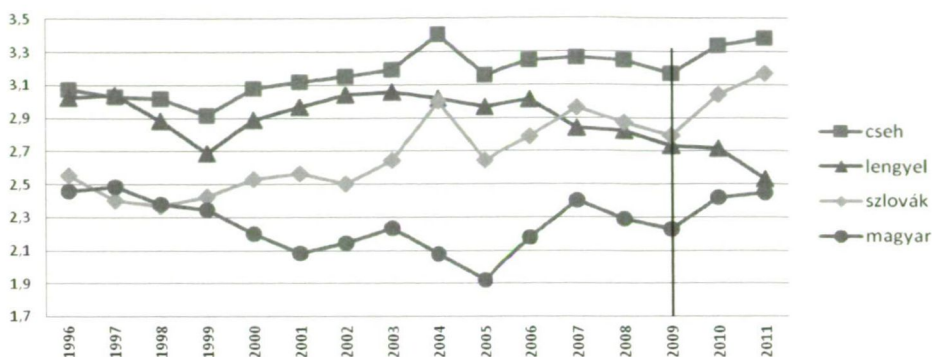


Forrás: saját szerkesztés, Eurostat, OECD alapján

A 3. ábrán azt szemléltetjük, hogy egységnyi anyagtömeg gazdaságba történő közvetlen áramlása milyen mértékű teljes anyagszükségletet indukál. Ezt az arányszámot azért tartjuk különösen fontosnak, mert azoknak a rejtett áramlásoknak a nagyságát mutatja, melyek a nemzeti számlák látókörén kívül esnek, hisz soha nem kerülnek piacra, de környezeti hatásuk jelentős.

Az alábbi grafikon alapján elmondható, hogy Magyarország van a legkedvezőbb helyzetben, ugyanis míg a hazai gazdaságba közvetlenül beáramló minden egyes tonnához csak mintegy 2,4-szeres rejtett áram tartozik, addig a cseh gazdaságban ez az arány 3,4. Ez tehát azt a jelenti, hogy Magyarország összes anyagszükségletének a 29,4%-a, Szlovákia összes anyagszükségletének a 23,9%-a, Lengyelország összes anyagszükségletének a 28,32%-a és Csehország összes anyagszükségletének a 22,83%-a áramlott be 2011-ben közvetlenül a társadalmi-gazdasági rendszerbe.

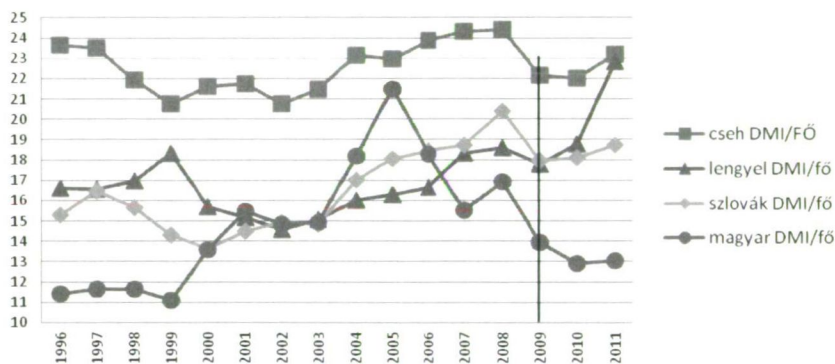
3. ábra: TMR/DMI arány a V4 országokban
Figure 3: Ratio of TMR/DMI in V4 Countries



Forrás: saját szerkesztés, Eurostat, OECD alapján

A 4. és 5. ábra az egy főre jutó DMI és TMR értékeket mutatja a vizsgált időszakban. A cseh gazdaság kivételével mindhárom országban jelentősen nőtt az egy főre eső közvetlen anyaginput. Csehországban 23,6 tonnáról 23,19 tonnára csökkent a DMI/fő, de e kedvező folyamat ellenére is itt a legmagasabb ez az érték. A legnagyobb változás Lengyelországban történt, ahol 16,53 tonna/főről 22,81 tonna/főre emelkedett a DMI/fő, ami közel 38%-os emelkedést jelent. Magyarországon a DMI/fő 11,44-ről 13,04-re változott, ami közel 14%-os növekedés, míg Szlovákiában ez az érték rendre 15,3 és 18,74, ami 22%-os növekedést jelent. Ez a növekvő trend a termelés és a fogyasztás növekedésének az eredménye, ugyanakkor a grafikonok jól mutatják a 2009-es gazdasági visszaesés hatását az egy főre jutó anyaginputban.

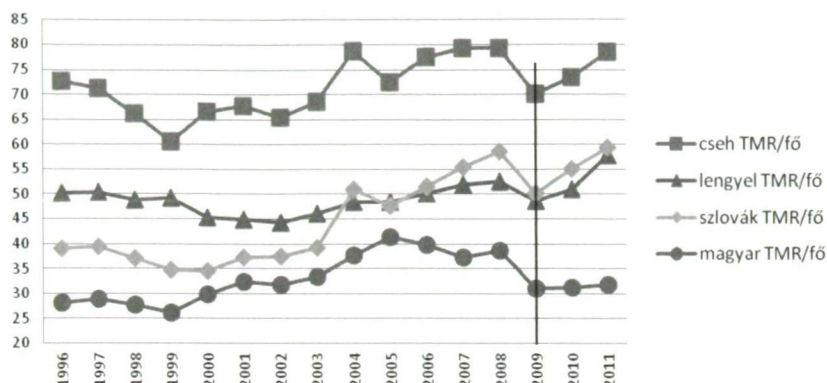
4. ábra: Egy főre jutó közvetlen anyaginput (tonna/fő) a V4 országokban
Figure 4: Direct Material Input per Capita in V4 countries (tonne/cap)



Forrás: saját szerkesztés, Eurostat, OECD alapján

Az egy főre eső TMR értékek mind a négy országban növekedést mutattak. A legkedvezőtlenebb a cseh érték, ami az 1996-os 72,72 tonna/fő-ről 2011-re 78,45 tonna/fő-re nőtt, míg abszolút mértékét tekintve a legkedvezőbb a magyar helyzet, ahol a 28,12 tonna/fő 31,9-re nőtt. A cseh növekedés ugyan csak 7% szemben a magyar 13%-kal, de a cseh gazdaság egy főre jutó teljes anyagszükséglete 2,46-szor nagyobb, mint a magyar gazdaságé. Az ábráról leolvasható, hogy a válság során visszaesett ipari termelés és fogyasztás jelentős hatással volt az egy főre eső TMR értékekre is.

5. ábra: Egy főre jutó teljes anyagszükséglet (tonna/fő) a V4 országokban
 Figure 5: Total Material Requirement per Capita in V4 countries (tonne/cap)



Forrás: saját szerkesztés, Eurostat, OECD alapján

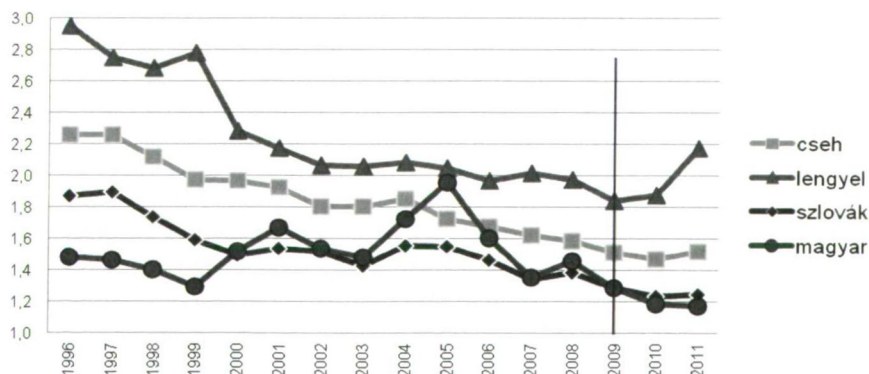
3.2. Anyaghatékonysági mutatók

Az egyik legfontosabb öko-hatékonysági mutató az egységnyi anyagfelhasználásra jutó GDP vagy annak reciproka, az anyagszükséglet, azaz az egységnyi GDP előállításához szükséges anyagmennyiség. Az alábbi grafikonok (6. 7. ábra) a Visegrádi Országok anyaghatékonyságát mutatják a vizsgált időszakban. A rögzített árakon számított 1000 dollár GDP-re eső anyaginput és anyagszükséglet jelentős csökkenése látható, ami azt jelenti, hogy a vizsgált nemzetgazdaságok kevesebb anyag felhasználásával képesek előállítani egységnyi GDP-t, tehát az anyaghatékonyság nőtt. A leghatékonyabbak a válság időszakában voltak a gazdaságok, mert a nagy anyagigényű tevékenységek jelentősen visszestek.

1996 és 2011 között a V4 országokban 1000 dollár GDP előállításához szükséges közvetlen anyaginputok a következő csökkenéseket mutatják: Csehországban 49%, Lengyelországban 35%, Magyarországon 26% és Szlovákiában 50%. DMI tekintetében a leghatékonyabb Magyarország, ahol 2011-ben 1000 dollár GDP előállításához közvetlenül 1,753 tonna anyagot használtak fel, míg a leginkább anyagigényes lengyel gazdaság, ahol ugyanez az érték 2,173 tonna.

6. ábra: GDP egységére jutó közvetlen anyagbevitel (DMI/GDP, tonna/ezer \$) a V4 országokban

Figure 6: DMI/GDP in V4 countries



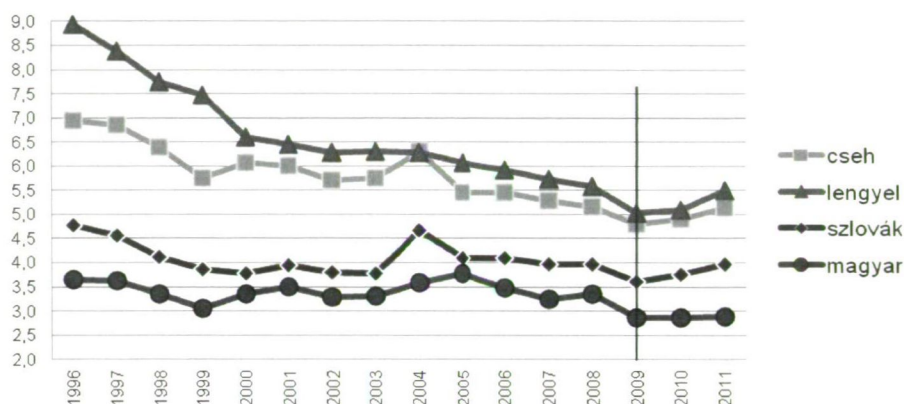
Forrás: saját szerkesztés, Eurostat alapján

Hasonlóan a DMI/GDP arányhoz, a TMR/GDP értékek is jelentősen javultak a vizsgált időszakban. 1996 és 2011 között a V4 országokban 1000 dollár GDP előállításához szükséges teljes anyagszükségletek a következő csökkenéseket mutatják: Csehországban 35%, Lengyelországban 62%, Magyarországon 27% és Szlovákiában 20%. TMR tekintetében a leghatékonyabb Magyarország, ahol 2011-ben 1000 dollár GDP előállításához összesen 2,877 tonna anyagot használtak fel, míg a leginkább anyagigényes a lengyel gazdaság, ahol ugyanez az érték 5,505 tonna.

Meg kell azonban jegyeznünk, hogy veszélyes önmagában eredményt tulajdonítani a DMI/GDP és TMR/GDP mutatóknak. Az anyaghatékonyság növekedésének oka a szolgáltatási szektor térnyerése a gazdaságokban és a fejlettebb technológia, de mint korábban bemutattuk, az anyagszükséglet és anyaginput ennek ellenére abszolút értékben nőtt, azaz a hatékonyság növekedése ellenére a környezetre nehezedő nyomás fokozódott.

7. ábra: GDP egységére jutó teljes anyagszükséglet (TMR/GDP, tonna/ezer \$) a V4 országokban

Figure 7: TMR/GDP in V4 Countries



Forrás: saját szerkesztés, Eurostat alapján

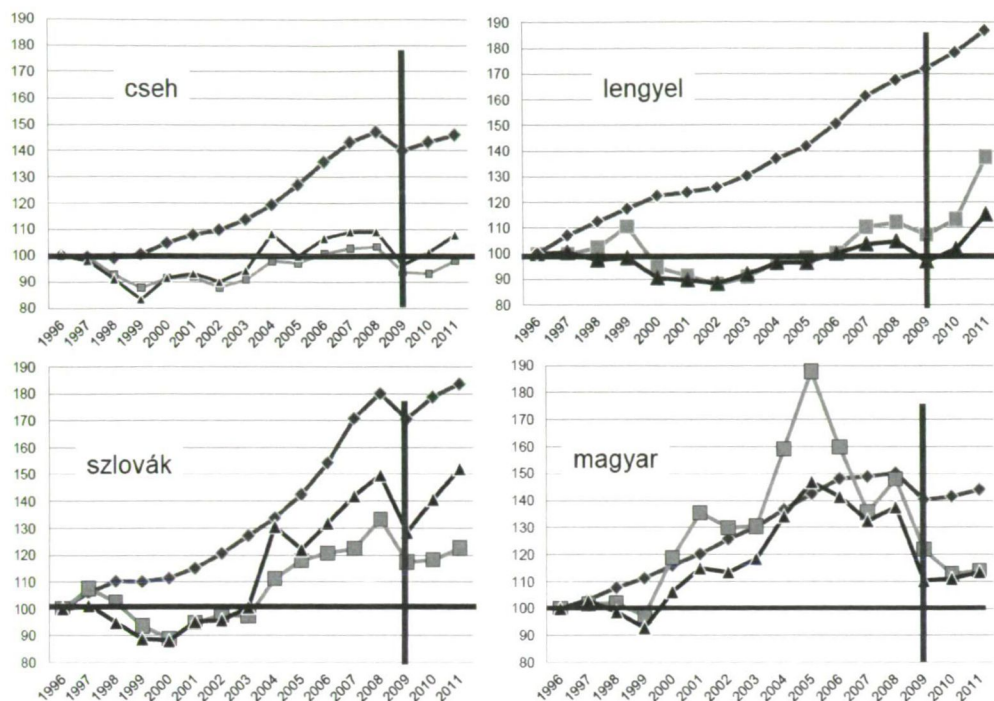
3.3. 15 év változásai

A 8. ábrán azt mutatjuk be, hogy 1996-hoz képest hogyan változtak a vizsgált országokban a GDP, a DMI és a TMR értékek. A cseh gazdaság 15 év alatt 46%-os reál GDP növekedést ért el, ezzel párhuzamosan sikerült 2%-kal csökkentenie a közvetlen anyaginputot, de a TMR érték 7%-os növekedést mutat. A lengyel gazdaság érte el a térségben a vizsgált időszakban a legnagyobb gazdasági növekedést, 87%-kal bővült, a DMI 37,5%-kal, a TMR 15,2-kal nőtt. A szlovák gazdasági növekedés 83,5%-os volt, a DMI 50%-kal, a TMR 22%-kal nőtt. Hazánkban 44%-os GDP, 14%-os DMI és 13%-os TMR növekedés volt.

GDP növekedése és a közvetlen anyaginput, illetve teljes anyagszükséglet növekedése elvált egymástól, ám ez a szétválás csak relatív, mert mindhárom érték növekedést mutat a vizsgált időszakban, de a GDP növekedési üteme nagyobb, mint DMI és a TMR növekedési üteme. Egyedül a cseh gazdaságban sikerült az abszolút szétválasztást megvalósítani, ahol a GDP növekedése mellett a közvetlen anyaginput csökkent.

Az ábrák alapján szembetűnő, hogy a gazdasági visszaesés milyen erőteljes visszaesést idézett elő a DMI és TMR értékekben.

8. ábra: A GDP, DMI és TMR %-os változása,
bázis: 1996, ◆ GDP; ■ DMI, ▲ TMR



Forrás: saját szerkesztés, Eurostat, OECD alapján

4. Következtetések

A vizsgált országokban a közvetlen anyag input és a teljes anyagszükséglet fő meghatározói az étkezési és takarmányozási célú biomassa, az építőipari nyersanyagok és a fosszilis energiahordozók.

A fosszilis energiahordozók, valamint az étkezési és takarmányozási célú biomassa (kivéve Magyarország) anyaginputja a GDP-től függetlenül mozog. Magyarázható mindez azzal, hogy az energiaigény és az étkezési, takarmányozási szükségletek viszonylag nagy stabilitást mutatnak.

A közvetlen anyaginput és az anyagszükséglet abszolút értékben és egy főre vetítve növekvő tendenciát mutat a vizsgált időszakban, de a válság időszakában ezek az értékek jelentősen csökkentek.

A TMR és DMI arányok azt mutatják, hogy a fel nem használt anyagok és a rejtett áramlások a közvetlen anyaginput 2,1-3,5-szeresét teszik ki, a vizsgált időszak alatt az országok ezen adataiban bekövetkezett változások tekintetében egységes kép nem rajzolódik ki.

A vizsgált időszakban minden országban javult az anyagfelhasználás hatékonysága, legfőképpen a gazdaságokban történt szerkezetváltás, azaz a szolgáltatások GDP-hez történő hozzájárulásának növekedésének hatására. Ez a hatékonyságjavulás különösen erőteljes volt a válság időszakában, amikor a nemzetgazdaságok nagy anyagigényű ipari tevékenységei és a fogyasztás csökkentek.

A gazdasági növekedés és a közvetlen anyaginput illetve a teljes anyagfelhasználás szétvált egymástól, de ez a szétválás csak relatív, mert a DMI és a TMR értékek is nőttek a vizsgált időszakban. A dematerializációs jelenségek csak nagyon alacsony fokon tapasztalhatók.

JEGYZETEK

1. Kerekes S. (2003): A magyar gazdaság környezeti teljesítménye az átmenet korában. MTA Doktori Disszertáció, tézisek, Budapest.
2. Zsolnai L. (1987): Mit ér az ökönmia, ha magyar? Ökológiai és humán kérdések. Közgazdasági és Jogi Kiadó. Budapest.
3. Szlávik János ezt úgy fogalmazza meg, hogy a GDP növelése „önmagáért való célá” válik. Szlávik, 2013, 125. old.
4. Daly H. E. (1977): Steady-State Economics.
5. Norgaard, R. B. (1985): Environmental Economics: An evolutionary Critique and Pea for Pluralism. Journal of Environmental Economics and Management. 1985, 12: 382–394.
6. Georgescu-Roegen, N. (1971, 2002): Az entrópia törvénye és a gazdasági probléma. Kovász, 2002. 19–31. old.
7. Karcagi-Kováts A. (2011): Mivel mérjük a fenntarthatóságot? PhD értekezés, Debrecen.
8. Az MFA részletes bemutatása helyett az örvendetesen gyarapodó magyar nyelvű irodalomra utalunk: KSH, 2002; Kohlheb et al., 2006; Pomázi–Szabó 2006a, 2006b, Szabó–Pomázi, 2006; Drahos et al., 2007; Herczeg, 2008.
9. Ayres, U. R.–Ayres, L. W. (2001): Handbook of Industrial Ecology. Edward Elgar, Chalterham – Northampton, 701 p.
10. Dombi M.–Karcagi-Kováts A.–Bauerné Gáthy A.–Kuti I. (2015): A háztartások természeti erőforrás-felhasználása, különös tekintettel az élelmiszerfogyasztásra. Gazdálkodás 4: pp. 355–371.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ayres, U. R.–Ayres, L. W. (2001): Handbook of Industrial Ecology. Edward Elgar, Chalterham – Northampton, 701. old.
- Daly H. E. (1977): Steady-State Economics. Washington D.C. 302. old.
- Dombi M.–Karcagi-Kováts A.–Bauerné Gáthy A.–Kuti I. (2015): A háztartások természeti erőforrás-felhasználása, különös tekintettel az élelmiszerfogyasztásra. Gazdálkodás 4: 355–371. old.
- Drahos E.–Herczeg M.–Szilágyi G. (2007): Nemzetgazdasági szintű anyagáramlás-számlák Magyarországon. Statisztikai Szemle. 85. évf. 9. szám, 2007. szeptember, 821–843. old.
- Georgescu-Roegen, N. (1971, 2002): Az entrópia törvénye és a gazdasági probléma. Kovász, 2002. 19–31. old.
- Herczeg M. (2008): Anyagáramok elemzése a társadalmi és ipari metabolizmus különböző szintjein, Doktori (PhD) értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 135 old.
- Karcagi-Kováts A. (2011): Mivel mérjük a fenntarthatóságot? PhD értekezés. Debrecen. 224. old.
- Kohlheb N.–Krausmann, F.–Weisz, H. (2006): Magyarország társadalmi metabolizmusa. Kovász. X. évf. 1–4. szám, 2006. Tavasz – Tél, 21–41. old.
- Kerekes S. (2003): A magyar gazdaság környezeti teljesítménye az átmenet korában. MTA Doktori Disszertáció, tézisek. Budapest.
- KSH (2002): Gazdasági és környezeti számlák integrált rendszere (SEEA), Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2002, 349 old.
- Norgaard, R.B. (1985): Environmental Economics: An evolutionary Critique and Pea for Pluralism. Journal of Environmental Economics and Management. 1985, 12: 382–394. old.
- Pomázi I. – Szabó E. (2008): A városi anyagáramlás változása Budapesten. Területi Statisztika, 11. (48.) évf. 6. szám, 2008. november, pp. 675–686. old.
- Pomázi I. – Szabó E. (2006a): A társadalmi metabolizmus (A fejlett gazdaságok anyagáramlása). L'Harmattan, Budapest, 2006, 194. old.
- Pomázi I.–Szabó E. (2006b): Anyagáramlások a világ legfejlettebb országaiban az Egyesült Államok és Japán példáján. Magyar Tudomány, 2006. október, 1225–1235. old.
- Szabó Elemér–Pomázi István (2006): Az anyagáram-elemzés (statisztikai) módszertani kérdései I–II., Statisztikai Szemle, 84. évf. 3. és 4. szám, 2006. március és április, 271–283. és 401–416. old.
- Szlávik János (2013): Fenntartható gazdálkodás. Wolters Kluwer Kft. Budapest. 273 old.
- Zsolnai L. (1987): Mit ér az ökönmia, ha magyar? Ökológiai és humán kérdések. Közgazdasági és Jogi Kiadó. Budapest. 149. old.

KECZER GABRIELLA*

FELSŐOKTATÁS KÍNÁBAN 3.: A MENNYISÉG ÉS A MINŐSÉG ELLENTMONDÁSAI

HIGHER EDUCATION IN CHINA 3.: CONTRADICTIONS OF QUANTITY AND QUALITY

ABSTRACT

In a series of studies I analyze the past and present of Chinese higher education. The topic may be justified by the fact that up to now no comprehensive study has been published in Hungary about the long way China went along from the darkest years of communism to nowadays' education. In this third and final paper I analyze the contradictions of quantity and quality. The enormous expansion of Chinese higher education has resulted in serious problems, such as the widening gap between the central regions and the periphery, between the rich and the poor as far as the accessibility to higher education is concerned. It has also affected the quality of faculty, research, teaching material and infrastructure. I analyze the Janus-face of Chinese higher education and the dichotomy of quality and quantity. I build my analysis on international literature and statistical data.

1. Bevezetés

Három részből álló tanulmány-sorozatomban a kínai felsőoktatás múltját és jelenét mutatom be. A témaválasztást indokolja, hogy Magyarországon eddig nem jelent meg átfogó tanulmány arról a rendkívül hosszú útról, amelyet Kína járt be a kommunizmus legsötétebb éveitől a jelenlegi felsőoktatásig. A sorozat első részében¹ a felsőoktatás-politika irányváltásait mutattam be a kezdetektől a 21. század elejéig. Második tanulmányban² a kínai felsőoktatás Mao-éra utáni átalakulásának négy legfontosabb elemét, a decentralizációt, a piacosítást, a privatizációt és a nemzetközi nyitást elemeztem. Jelen harmadik, befejező részben a mennyiség és a minőség ellentmondásait járom körül. Jelenleg Kína rendelkezik a világ legnagyobb felsőoktatási rendszerével. Az oktatás minősége azonban több tekintetben elmarad a fejlett országokétól, és rendkívül nagy belső különbségeket mutat. A kínai felsőoktatás elképesztő mértékű expanziója komoly minőségi problémákhoz vezetett. Ilyen a központi és a periférikus földrajzi területeken élő, a szegények és a gazdagok továbbtanulási esélye közötti szakadék, az oktatói gárda színvonalának egyenetlensége, a helyenként katasztrofális infrastrukturális feltételek, a tananyaggal kapcsolatos fenntartások. Az ezekről szóló elemzésemet nemzetközi szakirodalom és statisztikai adatok alapján végeztem el.

* Dr. habil. Keczer Gabriella egyetemi docens, Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar.

1. A felsőoktatás mennyiségi bővülése

Napjainkban Kínában több fiatalnak van lehetősége a felsőoktatásban tanulni, mint valaha. A Kulturális Forradalom óta bekövetkezett döbbenetes mértékű változást a következő adatsor mutatja. A 100 ezer lakosra jutó felsőoktatási hallgatói létszám 1970-ben 13,8 fő volt, 2012-ben 2412,9 fő. Ez 174-szeres növekedést jelent. A felsőfokú végzettségük aránya a 15 évnél idősebbek körében 1970-ben 0,84 volt, 2010-ben 8,05, vagyis ez az arány megtízszereződött. A beiskolázási ráta (*gross enrolment ratio*, azaz a középiskola befejezését követő 5 év korcsoportjára vetített arány, pl. Magyarországon 18-23 évesek.) a felsőoktatásban 1970-ben 0,13% volt, 2012-ben 26,7%, ez kétszázszoros növekedés.^{3,4}

Az 1980-as évektől az egyetemek és főiskolák gyors bővülése⁵ csökkentette a szakadékot az általános továbbtanulási szándék és a lehetőségek között. Volt, hogy egyetlen év alatt – 2010-ről 2011-re – 98 új intézmény jött létre.⁶ Míg 1981-ben a továbbtanulni vágyóknak még csak 2,4%-a jutott be a felsőoktatásba, addig 2002-re ez az arány 52%-ra emelkedett. 2001-ben eltörölték a családi állapothoz és életkorhoz kapcsolódó felvételi korlátozásokat – korábban a 25 évnél idősebb és házas emberek nem felvételizhettek. Ez megnyitotta a továbbtanulás lehetőségét a felnőttek előtt is.⁷ Most a felsőoktatásba történő bejutás egyetlen kritériuma a megfelelő pontszám elérése a nemzeti felvételi vizsgán.⁸ 2012-ben több mint 32,5 millió hallgató volt a kínai felsőoktatásban,⁹ és több mint 9 millióan szereztek felsőfokú végzettséget.¹⁰ Ezzel Kína egyértelműen belépett a tömeg-felsőoktatási szakaszba.

Ugyanakkor a hallgatók jelentős hányada tanul diplomát nem adó, rövid ciklusú képzésben (*zhuānkēyuānxìào*).¹¹ (Kínában a „hallgató”, a „felsőoktatás” és a „felsőoktatási intézmény” fogalmát tágabban értelmezik, mint a fejlett országokban.) 31,7 millió hallgatóból 23 millióan jártak hagyományos egyetemre és főiskolára, 5 millióan magánintézménybe, közel 2 millióan junior főiskolára és több mint 1 millióan felsőfokú teszttel záruló önképzést folytattak vagy nem állami, diplomát nem adó felsőfokú képzésre jártak. (A rádió-televízió egyetem sajátos megoldás a továbbtanulás iránti hatalmas igény költséghatékony kielégítésére. Kínában komoly hagyománya van a rádió és televízió által sugárzott kurzusoknak. A Központi Rádió és Televízió Egyetemnek 2,6 millió aktív hallgatója van, országos intézményhálózatában, a Tartományi Nyitott Egyetemeken pedig további 3,5 millió hallgató tanul.)¹² A 31,7 millióból csak 1,3 millióan tanultak mester, és 271 ezren doktori képzésben. Több mint 8,5 millióan oklevéllel nem elismert felsőfokú képzést fejeztek be (2011).¹³ A 2400 felsőoktatási intézmény közül csak 755 folytat mester és doktori képzést.¹⁴ A mester szakos hallgatók aránya a bachelor szakos hallgatókhoz viszonyítva csak 5%, a doktori képzésre járóké csak 1% (2010).¹⁵ Meg kell azonban jegyezni, hogy 1998-ban még több mint 11 millióan önképzés útján szereztek felsőfokú végzettséget,¹⁶ és csak 58 ezer mester szakos hallgató és 15 ezer doktorandusz volt a hagyományos felsőoktatási intézményekben.¹⁷ Az elmozdulás a formális, államilag elismert képzések és a magasabb szintű felsőoktatási végzettség felé tehát vitathatatlan.

További probléma, hogy a felsőoktatás bővülését nem a munkaerő-piaci kereslet indukálja, hanem egyrészt a kormányzati elhatározás, másrészt a fiatalok továbbtanulási igénye. Ennek megfelelően hallgatók tömegei szereznek felsőfokú végzettséget különböző területeken, függetlenül attól, hogy van-e a munkájukra kereslet. Ez pedig rövidtávon abszorpciós problémákat és munkanélküliséget eredményez.¹⁸ 2006-ban például 4 millióan szereztek alapidiplomát, miközben a munkaerő-piaci kereslet csak 1,66 millió volt, vagyis a végzettek 60%-ára a munkanélküliség várt.¹⁹ 2013-ban 36 millióan szereztek felsőfokú végzettséget és csak félmillió álláslehetőség volt számukra.²⁰

A felsőoktatás bővüléséről összességében elmondható, hogy a hallgatók száma a népességhez viszonyítva nem magas, és jelentős hányaduk olyan intézményben és képzésben

tanul, amelyet például hazánkban nem tekintenének a felsőoktatás részének. A fent részletezett mennyiségi növekedésre tehát a korábbi, rendkívüli elmaradottsághoz viszonyítva és minőségi fenntartásokkal kell tekinteni – az utóbbi kérdéskört lásd a 4.3. alfejezetben.

2. Területi és társadalmi különbségek a kínai felsőoktatásban

A kínai felsőoktatás jelentős területi és – részben ezzel összefüggésben – társadalmi különbségeket mutat.

Mint már korábban szó volt róla, az 1990-es évektől kezdve a felsőoktatás Kínában nem ingyenes, a hallgatóknak tandíjat kell fizetniük. A tandíj komoly terhet ró a szegényebb családokra, sőt, a középosztályhoz tartozókra is. A tanulás éves költsége (tandíj és szállás) az állami egyetemeken átlagosan 10.000 yuan, a magánintézményekben ennél sokkal magasabb,²¹ miközben az egy főre jutó felhasználható éves jövedelem a városi családokban 10.493 yuan, a vidéki családokban 3.255 yuan (2007). Egy másik lehetséges megközelítés a tandíj és az egy főre jutó GDP összevetése. Kínában az ezredforduló után a tandíj az egy főre jutó GDP 50%-a, míg a fejlett országokban csak 20%-a.²² A hallgatóknak tehát kölcsönt kell felvenniük a tanulmányaik finanszírozásához, a visszafizetést pedig nehezíti, hogy sokan nem tudnak elhelyezkedni a diplomaszerezés után. Kína is szembesült azzal a problémával, hogy a hallgatók esetében „a tehetség és az anyagi lehetőségek nem feltétlenül esnek egybe”.²³ A magas tandíj miatt egyrészt viszonylag kevés jó képességű, de rossz anyagi háttérű fiatal jut be a felsőoktatásba, másrészt közülük sokan kevésbé színvonalas egyetemeket és kevésbé kurrens szakokat (például agrár, tanár, geológia) választanak, miközben a gazdagabb családok gyermekei inkább idegen nyelv, közgazdaságtani, jogi, orvosi tanulmányokat folytatnak.²⁴

Ami a területi egyenlőtlenségeket illeti, a fejlettebb, part menti területek és a belső tartományok közötti különbségeket statisztikai adatok és szakirodalmi források egyértelműen igazolják. (A különleges igazgatású területek felsőoktatása jóval fejlettebb, mint Kínáé. Amíg a felsőoktatási beiskolázási ráta Kínában 26.7%, addig ugyanez az arány Hong Kong Különleges Igazgatású Területen 59,6% (2012). A felsőfokú végzettségűek aránya Kínában 3,6%, Hong Kong Különleges Igazgatású Területen 18,7% (2010).²⁵ Az egyetemi kutatás is hasonló különbségeket mutat – lásd később.) Miután a központi kormányzat a felsőoktatás finanszírozását a nemzeti egyetemek kivételével a tartományokra bízta, a területi különbségek alapvetően meghatározzák az intézmények lehetőségeit. A tartományok lehetőségei az oktatói gárda és az oktatás finanszírozásában eltérőek. Míg a part menti területeken nemzetközi szinten is versenyképes felsőoktatási intézmények működnek (a kínai egyetemek helyezését a világ-ranglistákon lásd később), és a nyugati és északkeleti területeken is fejlett a felsőoktatás, addig néhány belső tartománynak (különösen az autonóm területeknek) az alapfokú oktatás biztosítása is nehézséget jelent.²⁶ Az is jellemző, hogy egy tartományon belül eltérő mennyiségű forrás áll a nemzeti és a tartományi egyetemek rendelkezésére. A nemzeti egyetemek jóval előnyösebb helyzetben vannak, mint a tartományi fenntartásúak.²⁷

A felsőoktatási intézményrendszer fejlesztésének központi eleme – mint arra a finanszírozásról szóló alfejezetben utaltam – a legjobb állami egyetemek nemzetközi szinten is versenyképes elit-intézménnyé történő alakítása volt. Ezek erősítése kétféleképpen történik. Egyrészt a központi és helyi kormányzattól is kiemelt támogatást kapnak, lefölközik a nemzeti felvételi vizsgán legjobban teljesítő fiatalokat, a legkiválóbb oktatókat szerződtetik és a kutatási források allokációjánál is elsőbbséget élveznek. Másrészt intézményi összehasonlásokkal is erősítik ezeket, megteremtve az eredményességhez szükséges kritikus töme-

get. 1990 és 2006 között 431 integrációt hajtottak végre, felülről, kormányzati intézkedésekkel. A Beijing Orvosi Egyetemet például a Pekingi Egyetemmel vonták össze 2000-ben,²⁸ létrehozva az egyik legjobb kínai egyetemet. (Ez az integráció üdítő kivétel volt a minden előzmény nélkül, felülről levezényelt összevonásokkal ellentétben: a két intézmény integrációját egy 5 éves intenzív együttműködési periódus előzte meg.)²⁹ A szűk spektrumú oktatási intézményekből az integrációk révén létrejöttek a több tudományterületet lefedő, megfelelő hallgatói létszámmal, oktatói gárdával és infrastruktúrával rendelkező valódi universitasok. Az elit egyetemek – az amerikai Ivy League mintájára elnevezett *C9 League* tagjai – a kormányzati szándéknak megfelelően valóban a világ egyetemeinek élmezőnyébe tartoznak. Az Academic Ranking of World Universities 2013-as listáján 5 kínai egyetem szerepel a legjobb 200 intézmény között, 28 a legjobb 500 között.³⁰ Figyelemre méltó, hogy 2004-ben még csak 8 kínai intézmény tudott bekerülni a top 500-ba.³¹ A 2013/2014-es QS Ranking első 100 intézményében 3, az első 200 között 7 kínai intézmény található.³² A Times 2013/2014-es rangsorában a legjobb 100 között 2 kínai egyetem szerepel.³³ Az elit egyetem stratégia megfelel a más térségekben, például az Európai Unióban és Magyarországon is megfogalmazott „kiemelt kutatóegyetem” koncepciónak, ugyanakkor nyilvánvalóan az egyenlőtlenség növekedéséhez vezet a felsőoktatási intézményrendszerben.³⁴

Arról, hogy a mennyiségi bővülés hogyan hatott a vidéki fiatalok esélyegyenlőségére többféle adatot és véleményt találunk. Egyes szerzők és felmérések a vidéki hallgatók arányának csökkenéséről számolnak be. Dong és Wan szerint az 1980-as években a vidéki hallgatók aránya 30% körüli volt, 2004-re viszont 19,2-re csökkent, holott Kína teljes lakosságának 58,2%-a vidéki.³⁵ Brandenburg és Zhu szerint a nagyvárosi fiatalok könnyedén bejutnak a felsőoktatásba, a vidékiek számára ez jóval nehezebb. Ennek oka az is, hogy a fejlett területek vezető egyetemei magasabb pontszámmal engedik be a régió kívüli hallgatókat, mint a helyieket. (A statisztikai adatok viszont azt mutatják, hogy az alapszakos hallgatók fele, a mesterszakosok 2/3-a 500 kilométernél távolabbi régióból került be az egyetemre.)³⁶ Gu is arra a megállapításra jutott, hogy a felsőoktatási expanzió hatására 1999 után a területi egyenlőtlenségek egyértelműen csökkentek Kínában.³⁷ Li szintén arról számol be, hogy a felsőoktatási beiskolázási ráta gyorsabban nő a vidéki, mint a városi fiatalok körében, és a vidéki hallgatók aránya nő, a városiaké csökken. Míg 1996-ban a városi-vidéki elsőévesek aránya 50,6-49,4 volt, addig 2005-ben 47-53. Ugyanakkor megállapítja, hogy „a felsőoktatásba történő belépés Kínában még mindig nagyrészt a városi lakosságra korlátozódik”.³⁸

A fenti problémákat felismerve a kínai kormány célul tűzte ki az elmaradottabb területeken élő fiatalok támogatását és továbbtanulásuk ösztönzését. Döntést hozott arról, hogy a felsőoktatási ráfordítások 80%-át Közép- és Nyugat-Kínába allokálja. A 2010-ben elfogadott „Közép- és hosszú távú oktatási reform és fejlesztés” az esélyegyenlőséget helyezi a középpontba és az állami oktatás erősítését tűzi ki célul. Leszögezi ugyan, hogy a felsőoktatást elsősorban magánforrásokból kell finanszírozni, de azt is rögzíti, hogy az állam ismét nagyobb szerepet kíván vállalni az oktatás pénzügyi támogatásában. Külön alapot hoz létre a középső és nyugati régiók oktatási intézményei számára. A keleti területek egyetemeit arra ösztönzi, hogy a fejletlenebb régiókból iskolázzanak be hallgatókat.³⁹ Mindaddig a kínai felsőoktatás a „magas tandíj, alacsony támogatás” kategóriájába tartozott, az utóbbi időben mutatkoznak a jelei annak, hogy a „magas tandíj, magas támogatás” felé mozdul el.⁴⁰

3. Az oktatás minősége

Kínában évente milliók végeznek a felsőoktatásban – 2011-ben hozzávetőleg 6,6 millió diplomás, köztük több mint 50 ezer doktori fokozattal rendelkező fiatal lépett be a munkaerőpiacra –, de a képzés minősége gyenge – szögezi le az IBRD 2013-ban publikált elemzése. Ezt egyértelműen megerősíti a Guangxi University International College-ban angol alapszakon tanító magyar oktató: a kínai hallgatók angol tudása messze elmarad a magyarországi hallgatókétól. A statisztikai adatok mögött véleménye szerint sokszor nincs valódi teljesítmény.

Az oktatás alacsony színvonalát a felsőoktatásban négy tényező magyarázza:

- a hallgatói létszám gyors és erőteljes emelkedése, amely túlfeszítette az intézményi kapacitásokat;
- az oktatás módszertani hiányosságai: az oktatók alacsony képzettsége és a tapasztalat hiánya, a nagy osztálylétszámok a frontális oktatás dominanciája az interaktív módszerekkel szemben;⁴¹
- az intézményrendszer hiányosságai a minőségbiztosítás terén;
- a doktori képzés rövidsége (3 év).⁴²

Ugyanakkor a kínai felsőoktatásban az elmúlt évtizedekben számos olyan előrelépés történt, amelyek a minőségjavulás irányába hatottak. Ilyen a felsőoktatási infrastruktúra bővülése, a kutatási tevékenység újraindulása az egyetemeken, az oktatói gárda színvonalának emelkedése, a tananyag korszerűsítése és a minőségbiztosítás bevezetése.

3.1. A felsőoktatási infrastruktúra

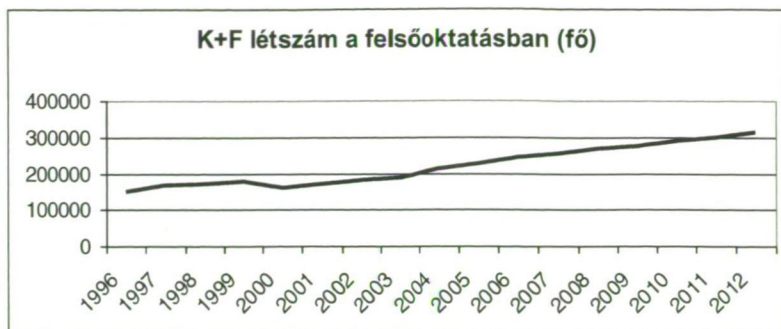
A felsőoktatási infrastruktúra a vezető egyetemeken az utóbbi évtizedekben látványosan fejlődött. Új oktatási épületek, kollégiumok, könyvtárak, laboratóriumok, sportlétesítmények épültek. Az oktatási technológia is modernizálódott, számos egyetem internet-alapú távoktatási képzéseket indított, nem egy keretében diplomát is lehet szerezni.⁴³ 2005-ben már 2,4 millió hallgató tanult online képzés keretében.⁴⁴ Ugyanakkor az 1990-től bekövetkező rendkívüli hallgatói létszámnövekedés a kormányzati direktívának megfelelően azokban az intézményekben is megtörtént, amelyekben hiányzott az ennek megfelelő infrastruktúra.^{45,46}

3.2. Az egyetemi kutatások

Az egyetemi kutatások újraindítása szilárdabb alapot biztosít az oktatáshoz. 1985 előtt az egyetemek feladata kizárólag az oktatás volt, a kutatás a Kínai Tudományos Akadémia égisze alatt, külön intézmény-hálózatban folyt; a felsőoktatási és a kutatási intézmények között gyakorlatilag semmilyen kapcsolat nem volt. Az 1985-ös reform a kutatást is az egyetemek feladatává tette, az oktatás és a kutatás összekapcsolása pedig mindkét tevékenységre kedvezően hatott. A 21. században folyamatosan bővül a felsőoktatásban a kutató-fejlesztői létszám. Jelenleg a kutatók 19%-a a felsőoktatásban dolgozik (2011).⁴⁷

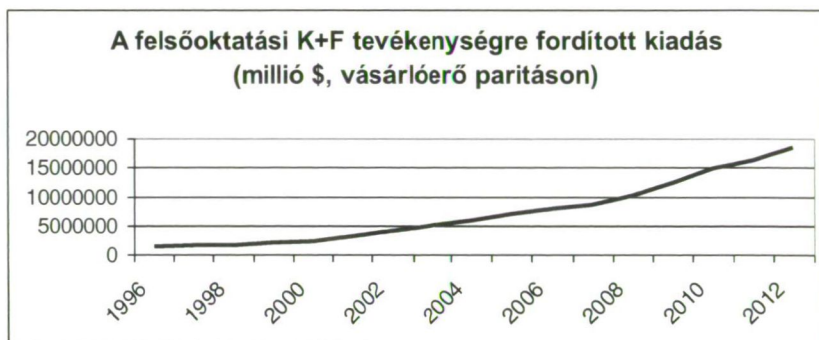
A felsőoktatási kutatás-fejlesztésre fordított összeg is folyamatosan nő, 2012-ben 18,4 milliárd dollár volt, ugyanakkor ez még mindig jelentősen elmarad például az USA 62,7 milliárd dolláros finanszírozásától,⁴⁸ és ahogyan a kutatói létszámnak is csak kisebb hányada dolgozik a felsőoktatásban, úgy a K+F forrásoknak is csak csekély része, 7,9% kerül az egyetemekhez (2011). (Ezzel szemben Hong Kongban a K+F források 52,2%, Macaóban 97,9% került a felsőoktatásba, és Hong Kongban a kutatók 59%-a a felsőoktatásban dolgozik.)⁴⁹

K+F létszám a kínai felsőoktatásban
(fő, teljes munkaidőben foglalkoztatott létszámra vetítve)



Forrás: UNESCO statisztikai adatbázis alapján saját szerkesztés

A felsőoktatási K+F tevékenységre fordított kiadás Kínában



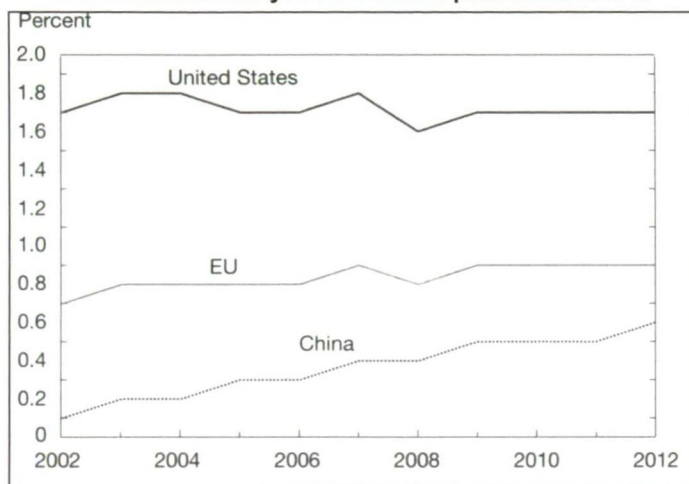
Forrás: UNESCO statisztikai adatbázis alapján saját szerkesztés

Az egyetemi kutatási eredmények gyakorlatban történő hasznosítására 2001-ben hat vezető egyetemen technológia transzfer központot alakítottak ki kormányzati támogatással, mert az egyetemi kutatási eredményeknek csak körülbelül 10%-a került hasznosításra.⁵⁰ Az IBRD 2013-as elemzése megállapította, hogy bár az egyetemek a kutatási eredmények gyakorlati hasznosítását, a technológia-transzfert a „harmadik misszió” részeként a feladatoknak tekintik, az egyetem-ipar kapcsolatok hatása a technológiai fejlődésre elenyésző. „Az egyetemek ugyanis elsősorban nem új technológiák kifejlesztésével foglalkoznak, hanem a már ismert külföldi eljárások és termékek adaptációjával”.⁵¹

Ami a kínai kutatások nemzetközi hatását illeti, 1996 és 2000 között Kína a 14.-ről a 2. helyre lépett előre a globális citációs index rangsorban a publikációk alapján. 1998 és 2008 között az ország publikációs outputja 20.000-ről 112.000-re emelkedett, és ezzel a világ összes tudományos közleményének a 8,5%-át jegyzi. A publikációk összetett éves növekedési rátája 17,8%. Különösen az anyagtudományok, a fizika, a kémia, a matematika és a számítástechnika területén kiemelkedő Kína teljesítménye.⁵² Elemzők és kutatók évek óta hangsúlyozzák, hogy bizonyos tudományterületeken, így például a 21. században a gazdasági fejlődés és versenyképesség szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bíró természettudományokban és műszaki tudományokban Kína globálisan is előretör. Kínában már az alapképzésben is jóval nagyobb arányban választják a fiatalok ezeket a tudományterületeket, mint más térségekben. Kínában a bachelor diplomát szerzők fele tudományos és műszaki (*science and engineering*, a továbbiakban: S&E) területen tanul és 31%-a mérnök, míg az USA-ban csak a hallgatók 1/3-a választott S&E területet és 5%-a mérnököt

(2011).⁵³ Ez az arány a felsőoktatásban résztvevők száma alapján abszolút értékben is jelentős különbséget okoz. 2005-ben Kínában több mint 700 ezren szereztek mérnöki diplomát, az USA-ban ez a létszám nem érte ez a 100 ezret.⁵⁴ A 2010-ben a világon kiadott 5,5 millió mérnöki alapidiplomának a 24%-át Kínában, 17%-át az Európai Unióban és 10%-át az USA-ban adták ki. 2000 és 2010 között Kína megduplázta a mérnöki oklevelet szerzők számát. A doktori fokozatszerzésben hasonló a helyzet: 2007-ben Kína megelőzte az Egyesült Államokat a természettudományos és műszaki területen doktorálók számában, és világvezető pozícióját 2010-ben is tartotta. A S&E területeken pedig a második az Egyesült Államok mögött.⁵⁵

Az USA, Európa és Kína részesedése a világon legtöbbet idézett természettudományos és műszaki publikációkból %



Forrás: National Science Foundation 2014

3.3. Az oktatói gárda

Az oktatók előmeneteli rendszerének változása a minőségjavulás irányába hatott a kínai felsőoktatásban. Korábban az előléptetés a szénioritás elvén történt, aminek elképesztő hatása volt az oktatói állomány minőségére. 1993-ban a professzori kar 90%-a 50 év feletti volt, ennek ellenére 50%-uk még bachelor diplomával sem rendelkezett.⁵⁶ Ezzel szemben ma az előléptetés a teljesítmény alapján történik, és az elit egyetemeken már komoly minőségi elvárások – például évente több nemzetközi publikáció – vannak. Ennek természetesen csak akkor van értelme, ha a nem teljesítőket elbocsájthatja az egyetem. Erre Kínában csak 2004 óta van lehetőség, korábban a határozatlan időre kinevezett oktatókat lehetetlen volt elmozdítani. A változást a Peking Egyetem indította el azzal, hogy megváltoztatta az oktatók szerződésének módját. Csak a professzorok kaptak határozatlan idejű kinevezést, az alacsonyabb beosztású oktatókkal határozott idejű – a Peking Egyetem esetében 12 éves – szerződéseket kötöttek. Amennyiben az oktatók a szerződött perióduson belül nem teljesítették az elvárásokat, elbocsájthatták őket. Azóta ez a gyakorlat általánosan elterjedt Kínában, a legtöbb egyetemen az oktatókkal 3 éves szerződést kötnek. Arra is van példa, hogy a fizetés egy részét a publikációs teljesítmény alapján kapják az oktatók.⁵⁷ Kedvező változást hozott az is, hogy – legalábbis az elit egyetemeken – megszüntették azt a tradicionális gyakorlatot, hogy az egyetemen az új oktatókat a saját, végzett hallgatóik közül „toborozzák”. Ehelyett nyílt, országos, sőt, bizonyos esetekben nemzetközi pályázatás útján szerződtetik az oktatókat.⁵⁸ Egyértelműen érezhető a fiatalítási szándék: számos

egyetemen törekednek arra, hogy fiatal és középkorú alkalmazottakat nevezzenek ki vezető pozíciókba. Az intézmények vonzó fizetéssel és lakhatási lehetőséggel próbálnak külföldről és más tartományokból minősített oktatókat toborozni.⁵⁹

Ugyanakkor a felsőoktatás egészét tekintve az oktatói gárda meglehetősen heterogén Kínában. Viszonylag alacsony a tudományos fokozattal rendelkezők aránya⁶⁰ (mint korábban írtam, az 1980-as évekig nem létezett tudományos minősítési rendszer), és bachelor diploma nélkül is lehetőség volt tanítani.⁶¹ Jelenleg is az oktatóknak csak 16%-a rendelkezik doktori fokozattal és 35%-a mester diplomával (2011) annak ellenére, hogy a kormányzat erőteljesen ösztönözte a magasabb végzettség megszerzését és ennek érdekében speciális képzéseket indítottak.⁶² Ennek eredménye látványos: 1994-ben még csak 19% volt a mester diplomával és 2% a doktori fokozattal rendelkező oktatók aránya, és 30% még bachelor diplomával sem rendelkezett. Annak érdekében, hogy a tehetséges fiatal szakemberek számára az egyetemi oktatói pálya vonzó legyen, az oktatói fizetéseket az 1990-es években úgy kezdték el emelni, hogy a plusz teljesítményért – magasabb óraszám, többletfeladatok, oktatásban eltöltött évek, tudományos fokozat stb. – bónusz járt.⁶³ Ennek ellenére az egyetemi fizetések alacsonyabbak, mint az üzleti szektorban elérhető jövedelmek. A legalacsonyabb havi bruttó oktatói fizetés 259 \$, az átlagos 720 \$, a legmagasabb 1.107 \$.⁶⁴ Az agyelszívás ebben az esetben is működik: a felsőoktatásból más szektorokba, a belső régiókból a part menti területekre, Kínából külföldre vándorolnak a szakemberek.⁶⁵ A kormányzat több programot is indított a külföldön dolgozó kínai tudósok visszahívására és a kiváló kutatók elismerésére. Ilyen például a „Száz Tehetség Program” vagy a „Cheung Kong Tudós Program”.⁶⁶

A kínai felsőoktatás az emberi erőforrás tekintetében tehát kétarcú: az elit egyetemeken viszonylag kisszámú, kiemelkedő kutató komoly tudományos eredményeket ér el – 2011-ben a Global Research Benchmarking System 11 kínai intézményt sorolt „kiváló” kategóriába a kutatási tevékenység alapján,⁶⁷ miközben az elmaradott térségek alacsony színvonalon működő felsőoktatási intézményeiben az oktatók jelentős része nem rendelkezik a munkájához szükséges végzettséggel és minősítéssel.

4. A tananyag és az oktatási módszerek

A felsőoktatásban használt tananyag az 1980-as évektől kezdődően jelentősen átalakult. Az oktatási programokban a hallgatók és a társadalom igényei is megjelentek. A képzések szélesebb tudáslapra épülnek, az oktatás módszertana bővebb és változatosabb lett. A tananyagokat modernizálták, azokban az új kutatási eredmények is megjelentek, és szorosabban kapcsolódnak a munkáltatók elvárásaihoz. A kormányzat folyamatosan nagy hangsúlyt fektet az oktatás korszerűsítésére. Az Állami Oktatási Bizottság 1994-ben kiadta a „Felsőoktatási tananyag és kurrikulum reformterv a 21. századra” című koncepciót. Ennek megfelelően 211 projekt és közel ezer alprojekt indult a felsőoktatási tananyagok és kurrikulumok javítása érdekében.⁶⁸

3.5. Minőségbiztosítás

Komoly előrelépés volt a minőségbiztosítási és akkreditációs rendszer (*ping-gu*) bevezetése 1985-ben. A mester és doktori képzést folytató intézményeket az Államtanács akkreditálja.⁶⁹ Ez két elemből áll: önértékelésből és látogató-bizottsági jelentésből.⁷⁰ Nagy jelentősége van az egyetemek összehasonlító értékelésének és rangsorolásának, mely 1987 óta működik Kínában.⁷¹ 2003-ban kötelezővé tették az egyetemek öt évente történő értékelését. 2004-ben létrehozták a Felsőoktatási Értékelő Központot. Emellett működnek tarto-

mányi, települési és magán értékelő szervezetek is. A Végzett Hallgatók Egyesülete 2002 óta rangsorolja a 100 legjobb független intézményt. Jelenleg a cél az értékelés egységesítése a teljes nemzeti felsőoktatási rendszerre vonatkozóan. Az egyetemek kialakították a saját, belső minőségbiztosítási szervezetüket is.⁷² A korábban tárgyalt ellentmondások alapján azonban felmerülhet a kérdés, hogy a minőségbiztosítási folyamatokban és dokumentumokban a bürokratikus formalizmusnak mekkora szerepe van a valós teljesítménykontrollal szemben. (Az UNESCO szerint ugyanakkor az ISCED 5-6 szintű végzettséggel rendelkezők aránya a 25 évnél idősebbek körében 2010-ben Kínában csak 3,6% volt.⁷³ Az eltérést az okozhatja, hogy – mint a későbbiekben még szó lesz róla – Kínában olyan képzéseket is felsőfokúnak tekintenek, amelyeket más országokban nem.

Mindezek alapján nem kétséges, hogy a kínai felsőoktatás-politika az utóbbi évtizedekben a mennyiségi bővítés mellett a felsőoktatás minőségének javítására törekszik. Ez látványos eredményekhez vezetett az intézmények működésében, valamint az oktatók és hallgatók teljesítményében.⁷⁴

JEGYZETEK

1. Keczer 2015.
2. Keczer 2016.
3. A bővülés várhatóan folytatódni fog, hiszen a kormány 2020-ra 40%-ra kívánja növelni ezt az arányt. (Varghese, Martin 2013) Ez a célkitűzés indokolt, hiszen a fejlett országokban ez a hányad 50% felett van.
4. Világbank statisztikai adatbázis.
5. Kínai Oktatási Minisztérium 2011.
6. Xin-Ran 2003.
7. Dong, Wan 2012.
8. Világbank statisztikai adatbázis.
9. UNESCO statisztikai adatbázis.
10. Világbank 1996.
11. UNESCO 2014.
12. Kínai Oktatási Minisztérium 2011.
13. UNESCO 2011.
14. UNESCO 2014.
15. Dahlman, Aubert 2001.
16. Li Lixu 2004.
17. Li Yao et al. 2008.
18. Li et al. 2008.
19. Az ott dolgozó magyar oktató közlése.
20. A Guangxi University International College-ban a tandíj a 16 ezer yuan, miközben az átlagkereset 2 ezer yuan a 2013/2014-es tanévben (az ott dolgozó magyar oktató közlése).
21. Brandenburg, Zhu 2007.
22. Mok 2012:232.
23. Dong, Wan 2012, Xiaohao 2004.
24. UNESCO statisztikai adatbázis.
25. Mok 2012, Brandenburg, Zhu 2007.
26. Világbank 1996.
27. Li Yao et al. 2008.
28. Brandenburg, Zhu 2007.
29. ARWU 2013.
30. UNESCO 2014.
31. QS Ranking 2014.
32. Times 2014.

33. Az egyenlőtlenségeket jól mutatja például, hogy a Guangxi University International College 200 angol alapszakos hallgatója közül az országos, egységes záróvizsga tesztet mindössze két hallgató tudta teljesíteni a 7. félév végén. (az ott dolgozó magyar oktató közlése).
34. Dong, Wan 2012.
35. Brandenburg, Zhu 2007.
36. Gu 2010.
37. Li Yao et al. 2008:9.
38. Mok 2012.
39. Dong, Wan 2012:7.
40. Az egy oktatóra jutó hallgatók száma valamivel magasabb, mint a fejlett államokban: Kínában 19,5, míg például az Egyesült Államokban 14,2 (2011) (UNESCO statisztikai adatbázis), az EU21-ben pedig átlagosan 15,9 (OECD 2013). Az átlag tehát nem tér el jelentősen Kína és a fejlett országok esetében, a különbség azonban Kínában az egyes intézmények között igen komoly. A Guangxi University International College-ban angol alapszakon egy órán 70-120 hallgató van jelen, idegen nyelvet is ekkora létszámú csoportokban tanulnak. Az oktatás ennek megfelelően csak frontális módszerekkel történik. (az ott tanító magyar oktató közlése).
41. IBRD 2013 p. 176-177.
42. Xin-Ran 2003.
43. Brandenburg, Zhu 2007.
44. A Guangxi University International College-ban a számítógép-állomány teljesen elavult és nincs karbantartva. (az ott tanító magyar oktató közlése).
45. Li Yao et al. 2008.
46. UNESCO 2014.
47. UNESCO statisztikai adatbázis.
48. UNESCO 2014.
49. Wu 2007.
50. IBRD 2013:171.
51. IBRD 2013, UNESCO 2014.
52. National Science Foundation 2014.
53. Li Yao et al. 2008.
54. National Science Foundation 2014.
55. Világbank 1996.
56. Li Yao et al. 2008.
57. Wu 2007.
58. Világbank 1996.
59. Guangxi University International College-ban kizárólag a dékán rendelkezik PhD-val (az ott dolgozó magyar oktató közlése).
60. Világbank 1996.
61. Li Lixu 2004.
62. Világbank 1996.
63. Altbach et al. 2012.
64. Világbank 1996.
65. Wu 2007.
66. UNESCO 2014.
67. Someren, Someren-Wang 2013.
68. Brandenburg, Zhu 2007.
69. Világbank 1996.
70. Xin-Ran 2003.
71. Varghese, Martin 2013.
72. UNESCO statisztikai adatbázis.
73. Li Yao et al. 2008.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Altbach P. G., Reisberg, L., Yudkevich, M., Androushchak, G., Pacheco, F. I. (2012): *Paying the Professoriate. A Comparison of Academic Remuneration and Contracts in 28 Countries.* Routledge, New York.
- Brandenburg, U., Zhu, J. (2007): *Higher education in China in the light of massification and demographic change: Lessons to be learned for Germany.* CHE Centrum für Hochschulentwicklung.
- Dahlman, C. J., Aubert J. (2001): *China and the Knowledge Economy.* World Bank, Washington.
- Dong, H., Wan, X. (2012): *Higher Education Tuition and Fees in China.* In: *Current Issues in Education* Vol. 15, No. 1. pp. 1–10.
- Gu, J. (2012): *Harmonious expansion of China's Higher Education.* In: *Higher Education*, Vol. 63, No. 4. pp. 513–528.
- IBRD (2013): *China 2030.* International Bank for Reconstruction and Development, Washington.
- Kínai Oktatási Minisztérium (2011): *Statistical Communiqué on National Educational Development in 2011.* http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_2832_201210/143793.html. Letöltve: 2014. július 21.
- Li Lixu (2004): *China's Higher Education Reform 1998-2003: a Summary.* In: *Asia Pacific Education Review* Vol. 5, No. 1. pp. 14–22.
- Li Yao, Whalley, J., Zhang, S., Zhao, X. (2008): *China's Higher Education Transformation and its Global Implications.* In: *The World Economy* vol. 34 No. 4. pp. 516–545.
- Mok, K. (2012): *Bringing the State back in Restoring the Role of the State in Chinese Higher Education.* In: *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 2. pp. 228–241.
- National Science Foundation (2014): *Science and Engineering Indicators 2014.* www.nsf.gov/statistics/seind14/content/overview/mm00-14.ppt. Letöltve 2014. július 23.
- Someren, T., Someren-Wang S. (2013): *Innovative China.* Springer, Heilderberg.
- UNESCO (2011): *World Data on Education VII. ed. 2010/11.* International Bureau of Education.
- UNESCO (2014): *Higher Education in Asia.* UNESCO Institute for Statistics, Montreal.
- Varghese, N.V., Martin, M. (2013): *Governance reforms and university autonomy in Asia.* International Institute for Educational Planning (IIEP), Paris, France. pp. 24-27.
- Világbank (1996): *China: Higher Education Reform. A World Bank Country Report.* Washington DC.
- Wu, W. (2007): *Building Research Universities for Knowledge Transfer.* In: Yusuf, S., Nabeshima, K.: *How Universities Promote Economic Growth.* World Bank, Washington.
- Xiaohao, D. (2004): *China's Higher Education Market.* Worldbank DIFID-WB Collaboration on Knowledge and Skills in the New Economy. http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001126210664195/16369711126210694253/China_Higher_Education.pdf. Letöltve 2014. június 20.
- Xin-Ran, D. (2003): *Chinese Higher Education Enters a New Era.* In: *Academe*, Vol. 89. Issue: 6.
- ARWU (2013): <http://www.shanghairanking.com>. Letöltve 2014. június 29.
- QS Ranking (2014): <http://www.topuniversities.com>. Letöltve 2014. június 29.
- Times (2014): *World University Ranking 2013-2014.* <http://www.times-higher-education.co.uk/world-university-rankings/2013-14/world-ranking>. Letöltve 2014. június 24.
- UNESCO statisztikai adatbázis: <http://data.uis.unesco.org/>. Letöltve 2014. július 21.
- Világbank statisztikai adatbázis: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR>. Letöltve 2014. június 24.

LÁCZAY MAGDOLNA*

A SZAKOKTATÁS REFORMJÁNAK MENEDZSMENT SZEMPONTÚ MEGKÖZELÍTÉSE

MANAGEMENT-BASED APPROACH OF REFORM OF THE VOCATIONAL TRAINING

ABSTRACT

Reaching, measuring and improving effectiveness have been in focus of many scholars and practitioners of economics since the beginnings of commodity production. Human factors were not considered so early. Some find it degrading to regard humans as part of capital while others find that investment in people (education and development) creates valuable resource for organizations. This debate is present in many disciplines in both theoretical and practical economics including economical sociology, education and management studies.

Quality enhancement of human resources is the object of different types of educational cooperation, developmental concepts that target readily usable competencies and outstanding outcomes from the talent pool. Talent, however is a scarce resource hence in the age of knowledge-based economy there is competition for talents.

The meaning of "talent" has expanded to include high-qualified, multicompetent versatile workforce. There is a growing demand for such people and the economy as well as the society expects education to produce them.

Hungarian economy follows the global trend but the status of underprivileged groups and particularly the Roma communities make a serious diversion from these trends.

1. Bevezetés

A közgazdaság tudomány számos kutatója, elméleti és gyakorlati szakembere vizsgálja szinte az ártermelés kialakulása óta a hatékonyság elérésének, mérésének, fejlesztésének a módjait, de viszonylag későn fordult a figyelem az emberi tényező számbavételére. Vannak, akik lealacsonyítónak tartják, ha az ember magát, mint tőkét tekinti, mások viszont úgy vélik, az emberi tőkébe való beruházás (tanulás, fejlesztés) növeli az egyéni választási lehetőséget, és ez lett a szervezetek (munkahelyek) legfontosabb erőforrása. A vitát mind a kritikai közgazdaságtan, mind a gyakorlati élet szervezői aktuálisnak tartják, és legalább ennyire érintett a gazdaságsszociológia, az oktatás, a menedzsment tudomány több diszciplínája.

Az emberi erőforrás kvalitásainak növelését tűzik ki célul a különböző oktatási együttműködések, fejlesztési koncepciók, amelyek egyfelől a közvetlenül hasznosítható kompetenciákat várják, másfelől a tehetségek kreativitásától remélnék kimagasló eredményeket. A tehetség azonban általában szűkös forrás, ezért a tudásgazdaság korában komoly harc folyik a megszerzésükért. Ezzel egyidőben kibővült a tehetség jelentéstartalma, ide sorolva a magasan kvalifikált többféle kompetenciával rendelkező, azaz verzetil szakembereket is. Irántuk megnőtt az igény, számuk gyarapodását a jelen és a jövő oktatásától reméli a gazdaság, a társadalom.

A magyar gazdaság szintén mutatja a globális trendet, amitől viszont súlyosan eltér a halmazottan hátrányos rétegek, ezen belül a roma lakosság helyzete.

* Prof. hc dr. habil Lácza Magdolna CSc főiskolai tanár, Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar, Hajdúböszörmény

2. Az emberi tőke megítélésének változása

A napjainkban a gyakran hallott tudásgazdaság értelmezését kezdhethetjük azzal a tény-szerű magyarázattal, hogy a legtöbb gazdasági tevékenység tudásigényesebbé vált, gyakran kell új ismereteket szerezni, vagy azokhoz alkalmazkodni a munkavégzés mellett is. Valójában arról beszélünk, hogy az árutermelés kezdetén elfogadott tőkefajtákhoz hasonlult a humántőke. Az emberi tőkéről, a fejlesztéséhez kapcsolódó beruházásokról az utóbbi évtizedekben értekeztek gazdaságszociológusok, pszichológusok, Nobel díjas közgazdászok, mégis csak lassan válik elfogadottá. Az tény, hogy az emberi az a sajátos tőkefajta, amelyet az egyes emberek tanulással felhalmozott ismereteik révén felhasználnak a saját és a társadalom szükségleteinek a kielégítésére, és így az egyéni képességekészlet a tudatos beruházás kiemelkedő jelentőségű feltételévé válik. Ugyanakkor morális és filozófiai problémák, kérdések vetődnek fel, amelyekről gyakorta idézik a téma kiemelkedő kutatójának, a Nobel díjas T.W Shultznak¹ a kételkedőkről megértően írott mondatait: „Vannak, akiket az emberekbe fektett tőke pusztá gondolata is sért. Értérendünk és hiedelmeink megakadályoznak bennünket abban, hogy emberi lényekre, mint tőkejavakra tekintsünk, kivéve a rabszolgaságot, amelytől borzadunk. Erősen befolyásol bennünket az a hosszú harc, amelyet a társadalom a szolgaság megszüntetéséért és az emberi szabadságot vívó jogi intézmények kialakításáért vívott.

Ezeket a vívmányokat igen nagyra értékeljük. Ezért emberi lényeket vagyónként kezelni, amelyet beruházással növelni lehet, mélyen gyökeredző értékekkel áll szemben. Úgy tűnik, hogy ez a felfogás az embert ismét pusztá anyagi összetevővé, a tulajdonhoz hasonló valamivé teszi. Márpedig, ha az ember önmagát, mint tőkejósza-got tekinti, ez [...] lealacsonyítónak tűnhet.” Kétkedve barátkoztak ezzel a gondolattal a kritikai menedzsment szemlélet kutatói is, miszerint a munkavállaló mára erőforrássá „avanzsált”,² de kénytelenek elfogadni, hogy a sikeres alkalmazkodáshoz, a versenyelőny megszerzéséhez és megtartásához elkötelezett vezetők és olyan személyes és/vagy kollektív kompetenciák kellenek, amelyek az emberi tudásra épülnek. Ennek ellenére elég keveset tudunk mindmáig arról, hogy hogyan vált az írás-olvasás terjedése, a szakmai tudás, a javuló életfeltételek (köztük a hosszabb élethez segítő egészségügy) olyan új értékre, amelyben a jobb, kényelmesebb élet reményében képesek az emberek önmaguk jövőjét előfinanszírozni.

A valóság jobb megítélése érdekében érdemes a jelenkori ideálok csalóka képeit szélesebb kitekintéssel összevetni, hiszen olyan új ellentmondásokra figyelhetünk fel, amelyek egyfelől a tékozló, pazarló életmódot, másfelől a kiszolgáltatottság, a szegénység új formáit mutatják be. Mindezekben azonban – kétségtelen – csak az emberi elme értékteremtő képességével lehet változtatni. Az emberi tudás növeléséhez szükséges befektetési összeget, hasznosulásának kalkulációját, megtérülési idejét, lehet vizsgálni az egyén és a társadalom aspektusából is, de itt és most inkább azt vesszük sorba, hogy melyek azok a területek, amelyeket a kutatók az emberi beruházás képességnövelő tevékenységi körként, Schultz szempontjainak megtartásával, megneveztek.³

Az öt terület:

1. Az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások.

Az emberek élettartamának növelését, a vitalitását, egészségét befolyásolják.

2. A munka közbeni képzés.

Beleértve a vállalatok, munkahelyek korábbi és mai képzési formáit.

3. A formális, szervezett elemi (alap-), közép- és felsőoktatás.

4. A felnőttképzési programok.

Nem a vállalatok által szervezett felnőttképzési programok, továbbképzések.

5. Az egyének és a családok mobilitása, a munkahelyekhez való vándorlása.

Noha a szakképzés kifejezés nem szerepel a felsorolásban, a második, harmadik és negyedik pont elsősorban a szaktudás megszerzésének lehetséges formáit írja le, és ezek megegyeznek napjaink oktatásfejlesztési reformjainak a színtereivel. A jelen írás ennek apropóján készült.

Az oktatás, a képességek fejlesztése mára túlnőtt a személyes érdekérvényesítés kiteljesítésén, sokkal inkább annak a lehetséges fejlődésnek vált a feltételévé, amelyet a 21. századot meghatározó globalizáció kényszerített az emberiségre. Ennek a századnak már nem a bányászat vagy a pénz mennyiségének a felhalmozása adja a versenyelőnyt, hanem – mint egykor Széchenyi felismerte – a kiművelt emberfő, közülük is leginkább a kreatív, könnyen váltani tudó, azaz az új helyzetekhez könnyen alkalmazkodni tudó, tanítható (teachable), az innovációra, önálló döntésekre alkalmas, azaz verzatil munkaerő. Összegezve, a piaci versenyben a legkeresettebb tőke a nehezen megszerezhető tehetséges munkaerő.

3. A tehetség mint erőforrás

Az emberiség története olyan versengések, harcok sora, amelyben az egyik fél a másikon uralkodva megszerzi a számára fontos javakat. Ilyen értelemben a rivalizálás kényszerre kimutatható a legrégebbi forrásokban is.⁴ A verseny az élet minden területén érzékelhető volt, és az ma is, így több diszciplína kénytelen foglalkozni a megnyilvánulásaival, jelentőségével, mégis a gazdaságtanhoz, a menedzsment tudományhoz, a piacgazdaság kialakulásához kötődik leginkább. A verseny célja a szervezetek fejlesztése, a hatékonyság növekedése, mára azonban más irányt vett, és a tehetségek megszerzése vált „titkos fegyverévé”. Nehezen megszerezhető és megtartható erőforrás az ember, hiszen nem válik a vállalatok tulajdonává, szuverenitásának a megőrzését, jelképesen szólva, mutatja, hogy „esténként hazamegy.”⁵ Érdemes tehát jobban megismerni azt az embertípust, akiért napjaink nagyvállalatai küzdenek, és akiknek létét olyan új iparágak születése, világhódító eredményei igazolják, mint például az internetes közösségi szolgáltatások.

A tehetség fogalmát a modern pedagógia új aspektusokból vizsgálja. Hazai igazolása ennek, hogy a törvényhozásban is kiemelt szerepet kapott. A 126/2008. (VI. 13.) OGY határozat a Nemzeti Tehetség Program elfogadásáról, a Nemzeti Tehetség Program finanszírozásának elveiről, valamint a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórum létrehozásának és működésének elveiről jelent meg, és melléklete maga a Tehetségprogram. Ennek első szakaszában egy hosszú távú stratégia fogalmazódik meg, mely szerint: „Magyarország gazdasági kibontakozása a tudás és képességigényes ágazatok fejlesztésével valósulhat meg. Ezen ágazatok fejlődése szempontjából kulcsfontosságú, hogy az adott tudás és képességtartalomban kiemelkedő teljesítményre képes fiatalok, a tehetségek felszínre kerülnek-e, tehetségük kibontakozhat-e, hasznosulhat-e, a tehetségek pályájukon kellő és folyamatos segítséget kapnak-e és mindezek következtében képes lesz-e az ország megtartani a legkiválóbb tehetségeit.”

Időrendben követte a 2011-ben megjelent CX. törvény, amely a köznevelésről rendelkezve, az alapelvekben leszögezi, hogy „Kiemelt célja a nevelés-oktatás eszközeivel a társadalmi leszakadás megakadályozása és a tehetséggondozás”. A törvény 4.§-nak 12. és 13. bekezdésében fontos pontosításokat olvashatunk, amelyek napjaink uniós programjaival is szinkronban vannak. Nevezetesen, hogy a nevelés-, oktatás segítse elő a társadalmi leszakadás megakadályozását. A kiemelten tehetséges gyermek definíciójában a tehetségmeghatározás legismertebb képviselőinek, a Mönks-Renzulli modellnek a pilléreire ismerünk. Majd a tehetséges gyermek definiálásában olvasható, hogy különleges bánásmódot

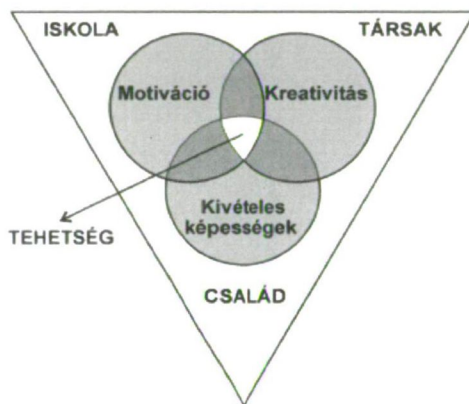
igényel, aki átlag feletti általános vagy speciális képességek birtokában magas fokú kreativitással rendelkezik, és felkelthető benne a feladat iránti erős motiváció, elkötelezettség. A különleges bánásmód kijár még a sajátos nevelési igényű, a beilleszkedési és tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermekeknek is. Az utóbbiak értelmezése és érvényesítési lehetőségeinek a vizsgálata előtt a tehetség fogalmáról, a hazai szociokulturális és demográfiai viszonyokról is érdemes szólni. Különösen azért, mert a halmozottan hátrányos helyzetű térségekben a lappangó tehetségek természetszerűen előfordulhatnak, és támogatásuk, fejlesztésük közös nemzeti érdekünk. Szabó Katalin szerint⁶ a tehetség egy-egy korszakban, országban adott, nem lehet képezni, sem létrehozni, legfeljebb a lappangó tehetségek/tehetségesek (gifted) felszínre hozására, a már feltárt tehetségek (talented) meglévő készletének jobb kiaknázására van lehetőség. Emellett a nagyobb országokhoz hasonlóan nagy erőfeszítéseket kell tenni a kiemelkedő tehetségeknek a behozatala, haza hozatala és a hazaiak itthontartása érdekében. A tehetség felismerése és azonosítása azonban csak látszólag egyszerű, legtöbbben utólag ismerik el őket az eredményeik alapján, de vannak ennek is új kutatásokon nyugvó ismérvei.⁷ A legeredményesebb módszere a megfigyelés, amelyet négy fő területre terjesztettek ki a kutatók: a kreativitásra, az agy atipikus működésére, a tehetségvizsgálatok változására (nem a memóriára, hanem az egyéni megoldásokra koncentrálva) és a digitális intelligenciára. Megállapították, hogy a kiemelkedő teljesítmények mögött gyakran a szokásostól eltérő információfeldolgozás áll. A különleges attitűddel bíró tehetségeknél megfigyelték, hogy szabályszerűen, de a szokásostól eltérő agyi szerveződés eredményezi az eltérő megoldásaikat, reakcióikat.⁸ Sok tehetségénél mutatkozik sajátos kognitív szerveződés, kiegyenlítetlen képesség-struktúra, jobb agyféltekei dominancia, nyelvi zavarok, autoimmun betegségek, amelyek sokszor a diszlexia és egyéb specifikus tanulási zavarok jeleiként jelennek meg a szakemberek számára. Számos esetben a tehetségesek személyiségének sajátosságai, a társas készségekben mutatkozó gyengeség és elképzelhetetlen szintű motiváció kényszeres, autisztikus viselkedésként azonosíthatók. Az abnormálisnak azonosított aktivitásszintet gyakran, mint hiperaktivitás zavart diagnosztizálják.⁹ A tehetség, mint adottság ezáltal önmagában egy kisebbségi léthez vezet, amelyet erősen befolyásolhat, elfedhet a külső környezet. A következő differenciáló tényezőkre gondolhatunk: a szociokulturális környezetre, az etnikai-nemzetiségi helyzetre, a neurológiai eltérésekre, a viselkedési és érzelmi sajátosságokra és az érzékszervi-mozgásos eltérésekre. Ezek az attitűdök azonban olyan esetekben is lehetségesek, amikor nem azonosítatlan tehetségeket, hanem hátrányos helyzetű gyermekek eredményességét, pontosabban eredménytelenségét vizsgáljuk. (Kivételez természetesen az orvosok által diagnosztizált fogyatékosság.) Ennek a lehetséges keveredésnek a különválasztása érdekében ismét a tehetség és kibontakoztatásának az alapfogalmaihoz kell visszatérni. A talentum, eredetileg sumér-babiloni eredetű mértékegység volt, ma már egy megvalósult értéket hordozó embernek a jelzője. A génusz, vagy a ma használt formája, a zseni (lángelme) görög eredetű megnevezés, és olyan különleges, pártját ritkító eredményekre képes emberekre használjuk, akik az emberiség sorsának, kultúrájának az alakulására voltak hatással (Einstein, Freud, Neuman, Beethoven stb). Belőlük kevés született, sok-sok figyelemmel kísért útjuk során nehezen tudtak beilleszkedni a mindennapokba. Van egy gyakoribb kategóriája a tehetségnek, amelyet nevezhetünk tehetségesnek, és azokra mondjuk, akik a tehetség valamely szintű genetikai adományával születnek, és akik a környezetük segítségével adottságaikat kreatív képességgé, teljesítménnyé tudják fejleszteni. A tehetségdefiníciók elemzése helyett a leggyakrabban használt modellek alapján kívánunk rávilágítani a tehetséggondozás gazdasági és társadalmi kapcsolódásaira. Renzulli háromkörös ábrájában¹⁰ a kimagasló (átlag feletti és/vagy az átlagot meghaladó) képességek, a kreativitás és az erős motiváltság halmazának a metszéspontjában található a talentum.

Az egyéni tulajdonságok meglétét és kibontakozását vizsgálva Mönks a környezeti tényezőkre hívta fel a figyelmet. A háromkörös modellt egy egyenlőszárú háromszögbe téve megnevezte azt a tehetséggondozásért felelős környezetet, amelyben a család, az iskola és a társak együttesen hatnak. A fentiek felhívhatják a figyelmet arra, hogy a született adottság kevés, szüksége van az ilyen fiatalnak a család, a társak az iskola támogatására, de legalább ezek pótlására alkalmas támogatóra.

A magyar szakemberek közül Czeizel Endre¹¹ ezt a modellt kétszer négyes halmazra bővítette, amelynek külső halmazában megjelenik a társadalom, és megemlíti még a sorsfaktort, amely az egyéni sorsok alakításában a véletlenszerűség tényezőjeként jelentkezhet. A tehetség biológiai komponensét 50-67%-ban, a külső tényezők, tehát a változtathatóság arányát ennek következtében 33-50%-ban határozza meg. A további gondolatmenetet a külső tényezőkre koncentrálna aszerint kísérjük meg konkretizálni, hogy a hátrányos helyzetű rétegekből származóknak vannak-e esélyei a tehetségük kibontakoztatására.

1. ábra: A Mönks-Renzulli modell

1: Mönks-Renzulli model



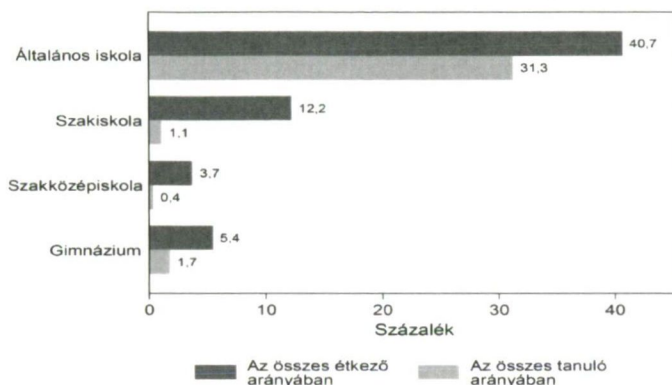
4. A lappangó tehetségek helyzete a halmozottan hátrányos térségekben

Az ország peremvidékeinek aprófalvas településein csak a múltat és a természetet lehet szépnek látni. A munkanélküliek nagy száma, az iskolák körzetesítése, az etnikai problémák miatt nemcsak a jelen, a jövő is tele van bizonytalansággal, és hiába voltak a felzárkóztatást hangoztató programok, ennek teljesíthetlenségét egyre világosabban látjuk. Inkább a felzárkózás lehetne a cél, amihez számos változásra van szükség, mindenek előtt a felnövekvő nemzedék, az aktív korban lévők számára a megélhetés biztonságára, a szakmai kompetenciák közmunkán túli fejlesztésére. Reményt adhat, hogy itt is születnek tehetséges gyermekek, élnek jó pedagógusok, van hagyománya a tudás tisztelésének. A problémákon való átlépéshez azonban igen mély árkot kellene feltölteni. A jelen elmáradottságának érzékeltetésére, a gyermekek szociális körülményeit bemutató 2015-ös kiadványban¹² a nemzetközi oktatási mérőeszközöket használták, és igyekeztek a hazai viszonyokat külön indikátorok beépítésével feltárni. Ilyenek tarthatjuk a demográfiai vagy a tanulók társadalmi, gazdasági hátterének az alakulásáról szóló adatokat, és a lemorzsolódást, a tanulási környezetet elemzőket.

A szegénység – amelyet az EUROSTAT nemzetközi számítási módszere alapján – minősítettek, egészen megdöbbentő. 2011-től szinte minden korosztályban nőtt a szegénység, a 0-5 év és a 6-17 évesek körében a szegénység aránya 23% körül van. A szülők iskolai

végzettsége és a szegénység összefüggését mutatja, hogy a 0-5 éves korszályokban az alapfokú végzettséggel bíró szülők gyermekeinek 73,5 %-a él szegény háztartásban, és túlságosan magas a középfokú végzettségű szülők esetében is, hiszen a gyermekek 21,3% él jövedelmi szegénységben. A hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzet kivetítése az iskolás korra, nagyon szomorú felismeréshez vezet.

2. ábra: Az ingyen étkező tanulók aránya iskolatípusok szerint
Figure 2: The proportion of free school students by type of dining



Forrás: Varga Júlia (Szerk.)(2015): A közoktatás indikátor rendszere 2015.
 MTA KRTK KTI, 16. old.

Az általános iskolákban az összes ott étkező tanulónak majd 41 %-a azért étkezhet ingyen, mert hátrányos helyzetű, ami beszűkíti a továbbtanulási esélyüket és lehetőségüket is. Ennél sokkal szomorúbb a helyzet Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, ahol 2013-ban 1-8 osztályos tanulók közül a hátrányos helyzetűek aránya 55%, a halmozottan hátrányosoké 30%, azaz mindösszesen a gyermekek 85 százaléka él deprivált körülmények között. Hasonlóan magas az arányuk Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. Az iskolai teljesítmények magyarországi alakulásáról a TÁRKI tanulmánykötetében olvashatunk, amely 2014-es adatokon nyugszik.¹³ A nemzetközi felmérések szerint Magyarország azon országok közé tartozik, ahol a legnagyobbak az iskolák közötti különbségek. A tanulók közötti válogatás, a társadalmi háttér szerinti szelekció korán elkezdődik és a teljes közoktatást áthatja. A családi háttér teljesítményt meghatározó hatása igen nagy, a magyar iskola kevésbé képes az esélyek kiegyenlítésére, alacsony a reziliens tanulók aránya. Azokat a hátrányos helyzetű diákokat nevezik reziliens tanulóknak, akik kedvezőtlen körülményeik ellenére jól teljesítenek az iskolában. (Magyarországon 2003-hoz képest alacsonyabb lett a számuk), ráadásul nálunk a diákok 20%-a funkcionális analfabéta. Mindez arra utal, hogy a családi hátrány kompenzálására nem alkalmas az iskola. Vannak olyan megállapítások, hogy a gazdasági recesszió hatására a társadalmi hierarchia legalsó szintjén egy újfajta szegénységben egy etnikailag vegyes „underclass” kialakulásának vagyunk a tanúi.¹⁴ Kolosi Tamás és Pósch Krisztián a foglalkozási osztályok arányának változását a bordieu-i szempontok szerinti osztályok, tökefajta alapján határozta meg.¹⁵

3. ábra Magyarországon az egyes foglalkozási osztályok aránya:**3. Figure 3 In Hungary, the proportion of each occupational classes:**

	2002	2012	EU12 (2012)
szakképzetlenek	30,2%	36,9%	20,7%
elit	10,1%	8,4%	13,7%
értelmiségi	14,4%	14,0%	21,5%
szellemi	14,4%	11,1%	15,6%
szakmunkás	30,9%	29,5%	28,5%

Az adatok felhasználásával saját szerkesztés

Forrás: Kolosi T.–Pósch K.(2015): Osztályok és Társadalomkép

In. Társadalmi riport 2014. (Szerk. Kolosi Tamás–Tóth István György). 142.old. alapján

Az ábrán szándékosan felülre került a szakképzetlenek sora, amely nemcsak az európaiától való jelentős eltérést mutatja, hanem az elmúlt évtized hazai viszonyainak a romlását is jelenti. A többi kategóriában szintén romlást regisztráltak, és ez akkor is óriási hátrány, ha tudjuk, hogy erre a periódusra estek a gazdasági válság legnehezebb évei. Mindez egy olyan korszakban történik, amikor már érzékelhető az a demográfiai sokk, amit az előregedő társadalom hoz, és amit csak egy sokkal dinamikusabb fejlesztéssel, verzetil képeséggel rendelkező munkaerővel lehet(ne) egyensúlyozni. Így válik hangsúlyosabbá az oktatás, a képzés, megnő a tehetséggondozásnak a szerepe. Az Európa 2020 stratégia magyar programjában ugyan az olvasható, Magyarországon három területen kell jelentős javulást elérni: a korai iskolaelhagyók arányának csökkentése, a gyenge olvasási és írási kompetenciával rendelkezők arányának csökkentése és az egész életen át tartó tanulásban résztvevők arányának növelése területén.¹⁶

A valóságban viszont a feltételrendszeréből alig maradt egy-egy pillér. Győri Ferencnek a tehetségmérleghez készített térképei¹⁷ nagyon komoly figyelmeztetésül szolgálnak, annak ellenére, hogy adatainak korszakhatára a kiegyezéstől és a rendszerváltásig terjed.

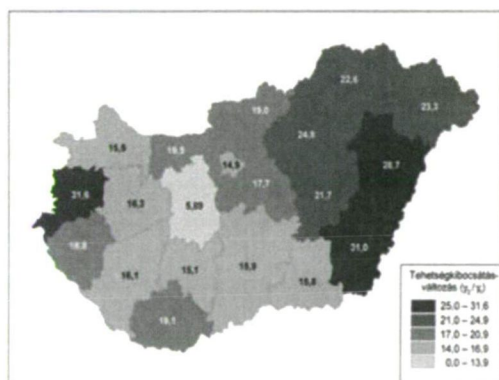
Jól látható, hogy a több mint egy évszázadot rögzítő folyamat során a még ma is a leg-sűrűbben lakott részek milyen veszteségeket éltek át, amelyet a kivándorlások, a háborúk mellett az ipari fejlesztés hiánya, a szolgáltatások fejletlensége is indokolt. Ma sem sokkal jobb a helyzet. Napjaink társadalmának, gazdaságának egyik legnagyobb problémája a halmozottan hátrányos helyzetű térségek fiataljainak az aluliskolázottsága, az ebből következő munkaerő-piaci készségek hiánya. Az ország északkeleti térségeiben a roma lakosság jelentős részének a munkavállalási lehetőségeit emellett olyan negatív tényezők is hátráltatják, amelyet a családi körülményeiből, a munkanélküliségből, a szegénységből, és ezzel együtt a gazdasági fejlesztésekből kimaradó kistélepléseken (zsákfalvakban) a közszolgáltatások leépítéséből is adódó (iskolák, egészségügyi, igazgatási körzetesítése) leszakadás tesz kilátástalanná. A közmunka programok csak részben, rövid időre jelentenek megoldást, mert nem tudnak a gyakran funkcionális analfabétizmussal küzdők eközben olyan készségeket elsajátítani, amely a legtöbb gazdasági tevékenységhez szükséges lenne, nem tudnak önfoglalkoztatókká, családi vagy mezőgazdasági vállalkozókká válni a szükséges kompetenciák, az anyagi feltételek hiánya és az értékesítési nehézségeik miatt sem. Ebből adódóan az oktatásnak, ezen belül a szakképzésnek fontos kihívást jelent a ma még segélyekből vagy közmunkából élők munkavállalási készségeinek a fejlesztése, tehetséges gyermekeiknek a családot, társakat pótló támogatása. A köznevelési törvényben kiemelt feladat a tehetséggondozás, ami ebben a környezetben a hátrányok leküzdését jelenthetné. A megvalósulás első lépcsőjét a megfelelő szakmai és általános kompetenciák megszerzése jelentheti. Ezzel szemben a leszakadó, mélyszegénységgel küzdő a településeken a Mönks-Renzulli modell külső körének feltételrendszeréből szinte minden hiányzik, amit nem lehet

a Czeizel-féle kiegészítéssel sorsfaktorként kezelni, sokkal inkább az egész társadalom problémájaként. A családok szerkezete, a gyermekvállalás felelőssége és a családi életre való felkészítés hagyománya olyan mértékben eltér a kívánatostól, hogy a köznevelési és szakképzési intézményekre várna mindezek szervezett pótlása. Újtípusú napközi otthonos foglalkoztatók, tanodák vagy más néven megszervezendő intézmények hiányoznak, ahol a lappangó tehetségek kibontakoztatását segítenék, esetenként a felnőtt nevelés eszközeivel a szülőket is bekapcsolhatnák a nevelési-képzési folyamatba. Ehhez az új oktatási feladathoz minden településnek vissza kellene kapnia egy oktatási intézményt és a hozzá kötődő pedagógust (pedagógusokat), felnőttképzési szakembert, akik képesek lennének új alapokon, új nevelési megoldásokkal megfelelő befektetések révén, szakmai támogatással felkészíteni az itt élőket a jövő kihívásaihoz való alkalmazkodásra, képesek meggyőzni és elindítani a ma még kiszolgáltatott rétegeket, hogy a gazdaság által várt tanulásra nyitott szakemberekké válhassanak.

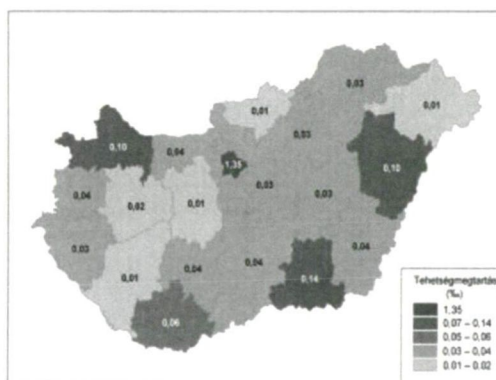
1. térkép: Magyarország megyéinek 1867–1990 közötti

Map 1: Hungary's counties between 1867–1990

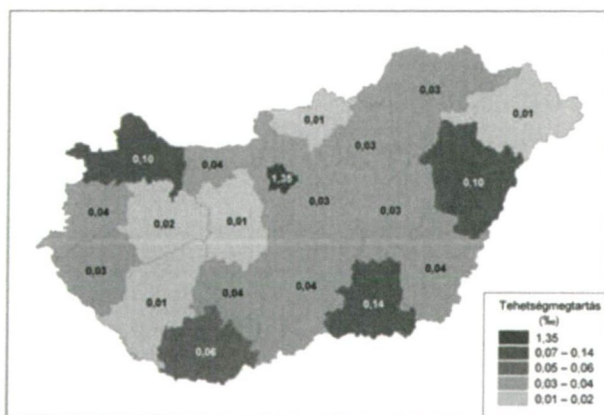
tehetség kibocsátási indexe
talent Release Index



tehetségvonzási indexe
talent attraction index



fajlagos tehetségmegtartási képessége
specific retention of talent



JEGYZETEK

1. T. W. Schultz (1983): Beruházás az emberi tőkébe, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 49–50. old.
2. Hideg A.–Gelei A.–Primecz H. (2014): Mi a baj a modern szervezetekkel? – kritikai menedzsment elméletek, Vezetéstudomány, XIV. évf. 6. sz. 2–10. old.
3. Lengyel Gy.–Szántó Z. (1998): A gazdasági élet szociológiája, Aula Kiadó 60. old. és Schultz: Beruházás az emberi tőkébe, 1961. 49–50. oldal.
4. Hámori B. (2004): A versenyfogalom dinamikája, OM 114/2004 tanulmányában idézi a Bulte Horan – Shogren (2005) antropológusok által publikált tanulmányt, amelyből megtudjuk, hogy már az őseink, a neandervölgyi ember és a homo sapiens között dúló versengésben azért tudott felülkerekedni a homo sapiens, mert magatartását sokkal inkább jellemezte az innovativitás, a csoporton belüli viszonylag fejlett munkamegosztás. Eszerint az időszámításunk előtt 30 ezer évvel is létezett a versengés, és a tétje napjainkéhoz hasonló volt.
5. Bögel Gy. (1998): A vagyon estére hazamegy. Vezetéstudomány, 1998/1. 22–27. old
6. Szabó K. (2010. 5. old)
7. E téren kiemelkedik Gyarmaty Éva munkássága, aki nemcsak a saját kutatásait publikálja, hanem a hazai tehetséggondozás múltjának, mai irányainak ismertetése mellett a külföldi eredményeket is közé teszi. Gyarmathy É. (2013. 2.) és Csapo, Gajić és Ivanović (2011)
8. Gardner (1993)
9. Dabrowski–Pechesowski (1977) munkáját idézi Gyarmaty Éva
10. Renzulli (1978)
11. Czeizel (2008)
12. Varga Júlia (szerk.) (2015): A közoktatás indikátor rendszere 2015. MTA KRTK KTI 12–18. old.
13. Csapó Benő–Fejes József Balázs–Kinyó László–Tóth Edit (2014): Az iskolai teljesítmények alakulása Magyarországon nemzetközi összehasonlításban, In. Társadalmi riport 2014.
14. Ladányi-Szelényi (2004). A kirekesztettség változó formái, Napvilág kiadó
15. Kolosi Tamás–Pösch Krisztián (2014): Osztályok és társadalomkép, <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b328.pdf>
16. Európa 2020 stratégia, és Magyarország 2014 évi reformprogramja 49–50. old.
17. Győri Ferenc (2011): A tehetségterképektől a tehetségtérképig. Tér és Társadalom, 25. évfolyam 2011/4. szám 39–59. old.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Balogh László (2004): Iskolai tehetséggondozás. Kossuth Egyetemi Kiadó. Debrecen.
- Bögel György: (1998): A vagyon estére hazamegy. Vezetéstudomány, XXIX. 1998/1. 22–27. old
- Bulte-Horan. Shogren (2005): How Trade Saved Humanity from Biological Exclusion: An Economic Theory of Neanderthal Extinction. Journal of Economic Behavior and Organization, 2005, vol. 58, issue 1, 1–29. old.
- Csapó Benő–Fejes József Balázs–Kinyó László–Tóth Edit (2014): Az iskolai teljesítmények alakulása Magyarországon nemzetközi összehasonlításban. In. Társadalmi riport 2014.
- Csapó Mónika, Gajić, Olivera. és Ivanović, Josip (2011): A tehetséggondozás mai nézetei. In. Takács M. és Bene A. szerk. (2011): A tehetséges tanulókkal való munka módszertana. V. Nemzetközi tudományos konferenciájának előadásai, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka, Szerbia.
- Dabrowski, K. and Piechowski, M. M. (1977): Theory of levels of emotional development.
- Czeizel Endre (1997): Sors és tehetség. FITT Image és Minerva. Budapest.
- Európa 2020 stratégia, és Magyarország 2014 évi reformprogramja 49–50. old.
- Gardner (1993): Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences, Basic Books.
- Gyarmathy Éva (2013): Tehetség és tehetséggondozás a 21. század elején Magyarországon, Neveléstudomány 2. szám 90–106 old.

- Győri Ferenc (2011): A tehetségtérképektől a tehetségföldrajzig. *Tér és Társadalom*, 25. évfolyam 2011/4. szám 39–59. old.
- Hámori Balázs (2004): A versenyfogalom dinamikája, OM 114/2004 tanulmánya
- Hámori Balázs–Szabó Katalin (Szerk.) (2012): *Innovációs verseny / Esélyek és korlátok*. Aula Kiadó. Budapest.
- Hideg A.–Gelei A.–Primecz H. (2014): Mi a baj a modern szervezetekkel? – kritikai menedzsment elméletek, *Vezetéstudomány*, XIV. évf. 6. sz. 2–10. old.
- Ladányi-Szelényi (2004). *A kirekesztettség változó formái*, Napvilág kiadó
- Lengyel Gy.–Szántó Z. (1998): *A gazdasági élet szociológiája*, Aula Kiadó
- Mönks, F. J. (1992): Development of gifted children: The issue of identification and programming. In Mönks, F. J., Peters, W.: *Talent for the Future*. Van Gorcum, Assen/ Maastricht.
- Tóth László (2011): Az emberi tőke elmélet és alkalmazásának néhány területe. *Periodica Oeconomica* V. évf. szeptember 158–174. old.
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*, Osiris Kiadó
- Renzulli, J. S. (1978): What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappa*
- Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Varga Júlia (szerk)(2015): *A közoktatás indikátor rendszere 2015*. MTA KRTK KTI
- Szabó Katalin (2011): *Tehetséghiány: állandósult túlkereslet a „többletgazdaság” munkapiacán* Diagnózis és terápiás javaslatok, A tanulmány a TÁMOP-4.2.1/B-09/1/KMR-2010-0005 azonosítójú projekt „A tudás alapú gazdaság Magyarországon, az innovációs szemlélet erősödésének és a K+F teljesítmények növelésének feltételei” című kutatási alprojektjének a keretében készült.

DR. LÁNYI BEATRIX*

A SZABADALMAK SZEREPE AZ INNOVATÍV STARTUPOK ESETÉN

THE IMPORTANCE OF PATENTS IN CASE OF INNOVATIVE START-UPS

ABSTRACT

Innovation belongs to one of the main sources of competitive advantage but not all invention results in patent. Researches have proved the patents have effect on the valuation of companies. It is especially true in case of start-ups. Start-ups are innovative and they are characterised by extremely high growth potential as well as risk-taking ability. They are globally scalable and are continuously searching for the right business model. Start-ups can be successful on the market if they offer new advantages to their clients or totally renew their business offering. If they are able to utilise their innovative ideas in the right way it can lead to the enhancement of value creation. An effective way of protecting innovative ideas is patenting. Patent can be considered as an indicator of quality. One of the main advantages of patenting for start-ups is that it ensures security for investors and contributes to more value-added to the image of the company. All this suggest that patents can be used for information and reliability guarantee purposes. Patents are not prevailingly used by Hungarian start-ups nevertheless it implies significant advantages.

1. Bevezetés

A vállalkozások szerepe a nyugati gazdaságokban a múlt század közepén értékelődött fel. A vállalkozói szellem a gazdasági fejlődés egyik jelentős ösztönzőjének tekinthető. Jean Baptiste Say (1803)¹ használta először a vállalkozás koncepcióját a közgazdasági szakirodalomban abban az értelemben, amiben a mai terminológiát is használjuk, hiszen szerinte a vállalkozás olyan piac által igényelt termékeket és szolgáltatásokat állít elő, amely során a termelési tényezőket úgy koncentrálja, hogy kockázatot vállalva, a potenciális megtérülés és profit reményében tevékenykedik. A vállalkozások révén megerősödik a középosztály gazdasági szerepe, a munkanélküliség csökken, sőt a technológiai környezet fejlődése is megfigyelhető.

A startupok olyan vállalkozásnak tekinthetők, amelyek jelentős növekedési potenciállal és innovációs képességgel rendelkeznek. Az új startupok felborítják a régebb óta működő vállalkozások tradicionális elképzeléseit és új utakon közelítik meg a már fennálló koncepciókat, valamint elavulttá teszik a hagyományos magatartásformákat.² Nehéz kívülállók számára értékelni a teljesítményüket és vállalatértéküket is bizonytalanság övezi, hiszen gyakran nem rendelkeznek elég piaci kompetenciával és az üzleti gyakorlat terén sincs elég rutinjuk.

2. Startupok jellegzetességei

A vállalkozás koncepciója magában foglalja a célorientáltan fókuszáló, adott területre vonatkozó, speciális erőforrásigénnyel rendelkező szervezet létrehozását. A francia származású Nicolas Baudeau szerint a vállalkozó olyan innovatív személynek tekinthető, aki

* Dr. Lányi Beatrix PhD, egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar.

profit maximalizálásra törekszik a költségek egyidejű csökkentésével, innovációk megvalósítása révén. 1934-ben Schumpeter részletesen foglalkozott a vállalkozók innovatív jellemzőivel. Ebben az értelemben a vállalkozás olyan domináns mechanizmusként értelmezhető, ahol a tőkeallokáció az ígéretes és fejlődő technológiák, valamint az ágazatok dinamizmusa függvényében változik. Éppen e mechanizmus következtében innovatív briliáns ötletek kerülnek megvalósításra. Piaci validációjuk és elterjedésük garantálja a vállalkozás fennmaradását, ezáltal biztosítva üzleti és gazdasági értéküket.³ Az innovatív vállalkozások egyik tipikus megjelenési formája a startup.

A startup vállalkozás:

- magas növekedési potenciállal rendelkezik, úgy alakítja ki üzleti modelljét, hogy élesebb és meredekebb növekedési utat tegyen meg;
- innovatív, tehát olyan értéket próbál teremteni, ami eddig még nem volt elérhető vagy nem volt szokványos;
- globálisan skálázható, azaz innovációs képességük egyik lába a nemzetközi piac;
- magas kockázatvállaló képességgel jellemezhető, hiszen növekedés intenzív ágazatban tevékenykedik;
- folyamatosan keresi a működő üzleti modellt;
- közösségi jelleggel jellemezhető, hiszen folyamatosan kapcsolatban vannak az őket körülvevő világgal.⁴

Conti, Thursby és Rothaermel éppen a startupokban rejlő kockázatot hangsúlyozza, hiszen nagy reményekkel telve indulnak, azonban elégtelen előforrásaik révén gyakran elbuknak.⁵ A startupok akkor lehetnek versenytársaiknál sikereesebbek, ha teljesen új előnyöket juttatnak vevőiknek vagy szignifikánsan megújítják kínálati portfóliójukat. Kutatások igazolták, hogy az innovatív ötlet többlépcsős folyamat során válik piacon megjelenő terméké és csak akkor, ha rendelkezik a vállalkozó a megfelelő és szükséges erőforrásokkal.⁶ A legfontosabb erőforrások között kell megemlíteni az eszközöket, a képességeket, a szervezeti folyamatokat, a cégspecifikus jellemzőket, a szakismeretet és a piaci elfogadáshoz és sikerhez szükséges információt. A fenntartható versenyelőny az értékes, ritka, tökéletesen nem másolható és nem helyettesíthető erőforrások birtoklásától függ.⁷ Newbert, Kirchhoff és Walsh pontosítják ezt a megközelítést, szerintük nem az erőforrások birtoklása, hanem a kihasználásukra irányuló vállalati stratégia az, ami meghatározza a cég teljesítményét és versenyelőnyét. Vizsgálták a cégeket kompetenciáik tekintetében is és megállapították, hogy a vezetői képesség tekintetében erős cégek igény-húzó stratégiát alkalmaznak, vagyis a piaci igényekre fókuszálnak és a vásárlói szükségletek kielégítése az elsődleges céljuk. A technológiai kompetenciák tekintetében erős cégek inkább technológiatoló stratégiát alkalmaznak, vagyis a vállalati kutatás-fejlesztés áll a fókuszban és annak piaci elfogadtatása másodlagos csupán.⁸

A vállalkozók speciális, innovatív módon értékelik a piacokat, technológiákat és a kialakított/kialakítandó üzleti modelleket. Folyamatosan új termékek létrehozására törekednek, illetve a fogyasztói értékeket a kínált termékpalettájuk függvényében próbálják alakítani. Sőt, ha innovatív ötleteiket jól hasznosítják, akkor képesek azt jelentős, értéknövelő eszközzé kovácsolni.⁹

Az innovációs képességet tényleges terméké/technológiává történő transzformálás képessége a vállalati folyamatok és funkcionális területek hatékony együttműködésének eredményeként fogható fel, hiszen például a termelés, a marketing, a disztribúciós hálózat, vagy éppen az alkalmazott technológia is elengedhetetlenül fontos sikertényezőnek számítanak. Ezen tényezők némelyike azonban sok esetben nem működik megfelelően a startupok esetén, főként indulásuk kezdeti periódusában, amikor is három fő problémacsoport domborítható ki.

1. A startupok kezdetben jelentős finanszírozási problémákkal küzdenek, ezért kiegészítő tőkére tesznek szert az együttműködési hálózatok, az alapítók erőteljes finansziális elkötelezettsége vagy a funkcionális képességük heterogenitásából származó előny megszerzése révén. Ezek az erőforrások növelhetik a piaci életben maradás esélyeit, hiszen ezek kiegészítő finanszírozási lehetőségnek tekinthetők.
2. Az idő a másik kritikus erőforrás a startupok életében. Az időtényező abban az esetben tekinthető másodlagosnak a startupok számára, ha stabil befektetővel rendelkeznek és az jelentős mértékben, hosszú időn keresztül finanszírozza a vállalkozást.
3. Sok esetben a versenytársak technológiai szempontból fejlettebb eszközökkel rendelkeznek.¹⁰

E három erőforrás hiányából adódó nehézségek is azt tükrözik, hogy a startupok számára termékeik piaci bevezetése és piaci elterjesztése sokkal nagyobb kihívást jelent, mint maga a találmány kivitelezése.¹¹ Ezért fókuszálnak a startupok az innovációs tevékenységre, hiszen versenyelőnyük éppen ebben rejlik. Találmányuk piacra vitele olyan kompetenciákat kíván meg, ami távol áll a startupok mindennapos tevékenységétől, így azt általában más cégekkel együttműködve valósítják meg.

3. A szakismeret jelentősége a startupok innovációs tevékenysége során

Ha definiálni szeretnénk, hogy mit értünk innováció alatt számos megközelítést alkalmazhatunk. Az egyik legszélesebb körűen elfogadott meghatározást az OECD adja, szerintük „az innováció új, vagy jelentősen javított termék (áru vagy szolgáltatás) vagy eljárás, új marketing-módszer, vagy új szervezési-szervezeti módszer bevezetése az üzleti gyakorlatban, munkahelyi szervezetben, vagy a külső kapcsolatokban”.¹²

A 21. Század Gazdaságának Innovációs Teljesítményét Mérő Tanácsadó Testület szerint „az innováció olyan találmány, dizájnbeli változás, új vagy módosított termék, szolgáltatás, folyamat, rendszer, szervezeti struktúra vagy üzleti modell, amelynek célja az, hogy újfajta módon teremtsen értéket a vevők számára, miközben a megalkotó, a gyártó és az értékesítő cég bevételt realizál”.¹³ E megközelítés szerint az innovációk alapját képező tudástranszformálás és kodifikálás folyamata a cégek rendelkezésére álló tudásállomány függvénye. Ez a tudásbázis pedig az elmúlt évek tudásfolyamatainak összességének tekinthető. Mindez azt tükrözi, hogy a cégek tudásvagyon gyűjtési tevékenysége jelentős fontossággal bír a jövőbeli innovációs potenciál tekintetében.

Hayek szerint egy gazdasági probléma megoldását csak a több személy/szervezet által birtokolt tudás megfelelő hasznosítása teszi lehetővé. A megszerzett és hasznosítható tudást azonban nagymértékben befolyásolják a makro és mikrokörnyezeti tényezők, sőt a hasznosítás helye és ideje is. Előnyhöz juthatnak azok, akik egyedi, mások által nem megszerezhető információkkal rendelkeznek és ezeket az információkat speciális döntési helyzetekben kamatoztatni képesek. Innovációs vagy döntési előnyhöz juthatnak azok is, akik interakcióba lépnek azokkal, akik ezen erőforrásokkal rendelkeznek és amelyeket korábban speciális körülmények között képesek voltak megszerezni és elsajátítani.¹⁴ Dosi átfogó képet ad a szakismeret tipológiájáról, amelyet kontinuum mentén ábrázol, a tökéletes, nyilvánosságra hozott és mindenki számára elérhető tudástól egészen a hiányosan, vagy részlegesen megszerezhető hallgatólágos, specifikus és privát ismeretekig. Dosi a tudás három dimenzióját különíti el egymástól.¹⁵ Lehet:

- nyíltan nyilvánosságra hozott (explicit) vagy hallgatólágos (tacit),
- általános vagy specifikus,
- mindenki számára elérhető vagy privát.

Winter a tudást vagyontárgyként értelmezi és dimenzióit olyan rendszerbe foglalja, amelyben megjelenik a használata közbeni megfigyelhetőség, komplexitásának mértéke, valamint az, hogy a rendszertől függő, vagy független elem-e.¹⁶ Nelson és Winter szerint a valódi döntési problémák elemzéséhez a vállalatok egyszerű döntési szabályokat és mechanizmusokat dolgoznak ki. Rámutatnak, hogy a vállalat hatékony működéséhez elengedhetetlenül fontos a működési rutinok kidolgozása.¹⁷ Mindezekből az következik, hogy a vállalat által birtokolt tudásbázis e rutinok összességeként értelmezhető, amely magában foglalja a mechanizmusok összehangolásával, módosításával vagy esetlegesen a teljesen új rutinok létrehozásával kapcsolatos tevékenységet is. Mindez nemcsak a vállalat működését határozza meg, hanem azt is, hogy az adott szervezet miként értelmezi a környezeti ingereket.

Az előbb felvázoltak azt támasztják alá, hogy a szaktudás tartalmaz hallgatólagos, nyíltan nem kifejezett, írásban rögzítetlen elemeket, de nyilvánosságra hozott és dokumentumokban rögzített részek is megtalálhatók benne. Ez utóbbi nagymértékben megkönnyíti a tudástranszfert. A szakismeret néhány elemét azonban nem lehet kellőképpen megjeleníteni és nyíltan kommunikálni, ahogyan ezt – Polányi Mihály 1960-as években kidolgozott elmélete nyomán – Nelson és Winter kifejtette „többet tudunk, mint amit szavakkal ki tudunk fejezni”.¹⁸ A tudás hallgatólagos elemét csupán részlegesen lehet nyilvánosságra hozni és éppen ez képezi a tudás és a technológia transzfer korlátját. A hallgatólagos tudás általában a tanulási folyamat, a gyakorlati tapasztalat, vagy éppen a folyamatos próbálkozásokból és tévedésekből eredő ismeret eredményeképpen keletkezik. Az egyének csoportja, egy vállalat, szervezet vagy egy hálózat a tudás és kompetenciák összességeként fogható fel, amelynek egy részét kifejezésre juttatják, másik fele pedig csak hallgatólagosan van jelen.

A szaktudás hallgatólagos jellege biztosítja, hogy a tudományos szakismeret nem lehet minden esetben általános és mindenki számára elérhető. Valamilyen szinten specifikus és hozzáférése is korlátozott, nemcsak a tekintetben, hogy a diffúzióját szándékosan gátolják, amely a kutatás-fejlesztési eredmények terén gyakori eset. Sokkal inkább az az oka, hogy a tudást gyakran nem lehet pontosan kommunikálni. A tudás kontextusfüggő, nem egyenlő ütemben és nem egyenlő mértékben jut el mindenkihez. A tudás hallgatólagos, kontextusfüggő és részleges jellege nagymértékben befolyásolja annak fejleszthetőségét és terjesztését. Még a kodifikált szakismeret is bizonyos mértékig az alkalmazási környezet függvénye. Mindezekből az következik, hogy a vállalatok eltérnek technológiai képességük, tudásteremtő, valamint szakismeret hasznosító képességük szerint. Korábbi tapasztalatuknak köszönhetően néhány piaci szereplő az egyes tudáselemeket gazdaságosabban tudja hasznosítani a többiekénél.¹⁹

Az innovációk alapját képező tudásbázis forrásának három típusát lehet elkülöníteni.²⁰ Ezek egymással szorosan összefüggenek és együtthatásuk ösztönzi a céget innovációorientált magatartásra.

Az első a már rendelkezésre álló tudástőke. Kutatások igazolták, hogy a cég birtokában már meglévő tudásbázis főként az inkrementális innovációk megvalósulását szolgálja és ezzel egyidejűleg a szabadalmazási hajlandóságra és az innovatív magatartás mértékére is enged következtetni.²¹ A tudástőke kodifikált mérőszámokban és számokkal nem kimutatható indikátorok tekintetében is jelen lehet egy vállalat életében. Pozitív hatással van a cég innovációs teljesítményére, hiszen felgyorsíthatja az innovációs folyamatot, nyomatékot adhat az újdonság tényezőjének és növelheti a vásárló megelégedettségét.

Az innovációt ösztönzi még a cégen belüli tudásáramlás, amit szakismeret növelő beruházások és egyéb kutatás-fejlesztést generáló investíciók révén érhet el a cég. A sikeres innovációk pozitív hatással vannak a cég üzleti teljesítményére és nemzetközi tudásberuházásaira is.

Azonban a vállalat tudástőkébe történő beruházása és ebből adódóan innovációs teljesítménye is nagymértékben függ a már rendelkezésre álló tudásbázistól, hiszen jelentős mértékű szakismeret megléte esetén könnyebb fejlesztéseket végrehajtani. Sőt ha a már meglévő és az új tudásanyag kiegészíti egymást, akkor ez a kohézió még inkább hozzájárul az innováció értéknövelő jellegéhez.²²

A harmadik innovációt ösztönző tényező a cégek által elérhető, vállalaton kívüli szakismeret. A vevőktől érkező információ általában az inkrementális innovációk egyik alapköve, valamint a beszállítóktól és a külső tanácsadóktól kapott javaslatok még technológiaváltást vagy a piac számára még ismeretlen termékinnovációt is eredményezhetnek. Inverz U alakú görbe által leírt kapcsolat fedezhető fel a cég innovációs teljesítménye valamint a külső szakismeret bevonása között.²³ Szintén inverz U alakú görbe által illusztrált kapcsolattal jellemezhető az új szabadalmakra történő hivatkozások és a szabadalmi bejelentések közötti viszony.²⁴ A szabadalmak jelentősége és azok innovációs teljesítményre gyakorolt hatása az utóbbi években került a figyelem középpontjába.

4. Szabadalmi rendszerek innovációra gyakorolt hatása

A 21. században az információs és kommunikációs technológia fejlődése következtében az innovátorbarát szabadalmi rendszer kiemelt jelentőséget és figyelmet kapott. Mindezt az is igazolta, hogy a világszerte benyújtott szabadalmak száma is ugrásszerű növekedést mutat. A szellemi tulajdon védelem mértéke egy adott terület gazdasági fejlettségétől is függ. Természetesen a szabadalmak száma nem tekinthető kizárólag az innovációs tevékenység indikátorának, hiszen számos találmány nem áll szabadalmi oltalom alatt.

Megoszlik a kutatók véleménye abban a tekintetében, hogy az erős szellemi tulajdon védelmi rendszer elősegíti a technológiai fejlődést. Azok, akik az erős szellemi tulajdon védelmi rendszer negatívan hatását igazolták, állításukat azzal támasztották alá, hogy a megszerzett monopolista helyzet következtében az innovátorok és a vele kapcsolatban álló partnerek gátolják a technológia transfert, tehát céljuk az, hogy minél hosszabb ideig megakadályozzák a versenytársak piacra lépését.²⁵

Egy adott ágazat innovációt ösztönző mechanizmusai nagymértékben függnak az ott fejlesztett és szabadalmaztatni kívánt termékek diszkrét vagy komplex jellegétől.²⁶ Diszkrét termékekkel jellemezhető például a gyógyszer- vagy a vegyipar és komplex termékek dominálnak többek között az elektronikai ágazatban. A komplex termékekkel jellemezhető ágazatokban számos, egymással helyettesíthető technológiát fejlesztenek párhuzamosan, így a sikeres innováció esélye jelentősen megnő. A folyamatos fejlesztések és innovációk következtében állandóan fejlődő összesített szakismeret adja a folyamat dinamizmusát.

Nem lehet egyértelmű következtetéseket levonni a komplex termékekkel jellemezhető ágazatok szabadalmaztatási magatartására vonatkozóan.²⁷ A szabadalmazás tekintetében igazolni kell a találmány újdonságfokát, amely feltételezi a komplexitás meghatározott mértékét is. A létrejött találmányok komplex jellegéből adódóan nehéz azokat másolni és ezért sok esetben nem is helyezik szabadalmi védettség alá. Azonban más kutatók vizsgálata épp az ellenkezőjét bizonyította. Szerintük a követők sokkal gyakrabban másolnak komplex termékeket vagy azokat fejlesztő és előállító vállalatokat.²⁸

A kodifikált tudás, explicit, rögzíthető és költségek ellenében átruházható. A szabadalmak tulajdonosai a szabadalmak által monopolisztikus helyzetet teremthetnek és az így szerzett bevétel fedezetet nyújthat a további kutatás-fejlesztési tevékenységek számára. Azonban a tacit tudást nehéz szabadalmaztatni és nem nyújt védelmet a kutatásintenzív

ágazatokban. Így a hatékonyabb szellemi tulajdon védelem akkor tekinthető innovációt gerjesztő tényezőnek, ha a találmányok alapját jellemzően a kodifikált tudás képezi.

A folyamatos innovációkkal jellemezhető, kiegészítő technológiákon alapuló ágazatok esetén viszont más a helyzet. A szabadalom tulajdonosok védelme következtében az originális szabadalom tulajdonosa szándékosan késleltetheti a későbbi fejlesztők innovációs tevékenységét. Így tehát az szekvenciális innovációkkal jellemezhető ágazatok sokkal dinamikusabban képesen fejlődni, ha a követők gyorsabban jutnak hozzá a megfelelő szakismerethez, tehát ha kevésbé hatékony a szellemi tulajdon védelmi rendszer.

Így tehát azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a jól működő és fejlett szellemi tulajdon védelmi rendszer csökkentheti a társadalom jólétének növekedési intenzitását, hiszen gátolhatja a társadalom innováción alapuló technológiai fejlődését. A helyettesítő és szekvenciális technológiai fejlesztéseken alapuló ágazatok esetén a hatékonyan működő szellemi tulajdon védelmi rendszer hatása jobban érzékelhető, mint olyan diszkrét iparágakban, ahol a fejlesztések izolált technológián alapulnak.²⁹

5. A jelzéstéória relevanciája a startupok esetén

A befektetők nehezen tudják értékelni startupokat, hiszen tevékenységük nem nyúlik vissza olyan régre, hogy azokat vizsgálni lehetne és árbevételükből sem lehet hosszú távú következtetéseket levonni. Ezek az új vállalkozások számos kihívással szembesülnek, ezért sebezhetőek és, ahogy Stinchcombe megfogalmazta „a felelősséget az újdonság iránt” is magukban hordozzák.³⁰ Termékkínálatuk a fejlesztési fázisban van, ezért magas technikai és piaci kockázatot rejtenek magukban.³¹

Különösen nehézségbe ütközik egy új cég technológiájának megítélése. Az információs aszimmetriából adódóan a vállalkozó(k) sokkal több információval rendelkezik a technológia színvonalával kapcsolatban, mint bárki más a piacon. Az információs aszimmetria következtében a vállalkozók opportunista magatartást tanúsíthatnak a morális kockázat kedvezőtlen kombinációja tekintetében és túlságosan elfogultak lehetnek a vállalkozás érdemeivel és piacképességével kapcsolatban.³² Mindezek korlátozzák a potenciális befektetőt abban, hogy felmérje a vállalkozás legitimitását. Így az információs aszimmetria gátolhatja a befektető-startup kapcsolatot. Ennek a problémának az megoldására nyújt segítséget az jelzéstéória.

A vállalkozók sok esetben túlértékelik vállalkozásuk érdemeit és túlságosan optimisták azzal kapcsolatban. Így objektív információt mind a vállalkozók, mind pedig a befektetők csupán kevés forrásból tudnak szerezni, ezért a különböző információt szolgáltató jelzések döntéshozatali szempontból mindkét fél számára hasznos lehetnek.

A jelzéstéória megalkotása Spence nevéhez fűződik és a lényege az, hogy a jobban informált fél jelzésértéktű információt küld a minőség tekintetében a kevésbé informált felé, ezzel csökkentve az információs aszimmetriát.³³ Az jelzések hatékonyságához elengedhetetlenül szükséges, hogy azok megfigyelhetőek és költségesek legyenek. A megfigyelhetőség alatt azt kell érteni, hogy a külvilág számára észrevehető legyen a jelzés, a költségesség pedig azt jelenti, hogy a magasabb minőség kisebb mértékű jelzést igényel. A jelzéstéória kiemelt jelentőséget képvisel a vállalkozásméleti szakirodalomban. A startupok értéke sok esetben közvetlenül csak nehezen becsülhető fel, így például a kockázati tőkések számos egyéb információra kénytelenek támaszkodni, ezáltal jelentős időt és energiát fektetnek a startupok minőségének és potenciáljának feltárásába.³⁴

A 2000-es évekig a szellemi tulajdon jogok fontos, de nem jelentős kockázati tőke szelekciós tényezőt jelentettek. Baum és Silberman kutatásai igazolták, hogy pozitív kapcsolat

fedezhető fel a szabadalmak száma és a kockázati tőke finanszírozás tekintetében. A biotechnológiai ágazatot vizsgálták és kimutatták, hogy azok a cégek részesültek jelentősebb mértékű kockázati tőke finanszírozásban, amelyek szabadalmakkal rendelkeztek (szemben a szabadalom nélküliekkel).³⁵ Hsu és Ziedonis a félvezető ágazatot elemezte és hasonló eredményre jutott. Megállapították, hogy minél több szabadalmi bejelentéssel rendelkezik egy startup, annál előnyösebb képet mutat a kockázati tőkések szemében, különösen a koreai finanszírozás fázisában.³⁶

A Georgia Institute of Technology információtechnológiai inkubátor startupjainak vizsgálata kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a benyújtott szabadalmak száma és a kockázati tőke befektetések valószínűsége, valamint a kapott támogatási összeg mértéke között.³⁷ Amerikában a kockázati tőke finanszírozásban résztvevő cégek iparág független elemzése is igazolta, hogy a finanszírozás előtt beadott szabadalmak következtében nagyobb összegű befektetésben részesültek a vállalkozások és így a bukásuk valószínűsége is alacsonyabb volt.³⁸

Haussler, Harhoff és Müller is arra a következtetésre jutottak, hogy a biotechnológiai ágazatban működő startupok leginkább a szabadalmi bejelentést követően kapnak kockázati tőke finanszírozást, különösen akkor, ha kiderül, hogy ezek a szabadalmak minőségiek.³⁹ Audretsch, Bönte és Mahagaonkar kutatásai a prototípus meglétének jelentőségét hangsúlyozzák, hiszen azok a vállalkozások, akik rendelkeztek szabadalmakkal nagyobb valószínűséggel részesültek kockázati tőke finanszírozásban, de csak akkor, ha már volt prototípusuk is.⁴⁰

Greenberg pozitív kapcsolatot talált a benyújtott szabadalmak száma és a cégérték között. Ezt főként a bejegyzett szabadalmak, kevésbé a benyújtottak esetén igazolta, és általában a fiatal, nemrég alapított startup-ok esetén.⁴¹

A technológiaintenzív startupok esetén a szabadalmak kockázati tőke finanszírozásra gyakorolt hatása két okra vezethető vissza: tulajdonjogot validálnak és minőségi szintet jeleznek. A tulajdonjog tekintetében kizárnak másokat a találmány illetéktelen használata alól. Így a szabadalmak az innovatív tevékenység megtérülését szavatolják, amely kritikus fontosságú a vállalati együttműködések vagy az alkupozíciók kialakítása során.⁴²

A szabadalmak következtetni engednek a cégnél alkalmazott technológia minőségére, hiszen az a kívülállók számára közvetlenül nem figyelhető meg.⁴³ Baum és Silverman kutatása is hűen igazolja, hogy mind a szabadalmi bejelentések, mind pedig a bejegyzett szabadalmak jelzésértékűek a vállalat technológia szintjére és minőségére vonatkozóan.⁴⁴ További előnyként kell megemlíteni, hogy mindegyik fél – a startup és a kockázati tőkés is – tovább tudja adni az általa birtokolt tulajdonjogot egy harmadik félnek.

A szabadalmak birtoklása és a cég pozitív tőkepiaci megítélése között igen szoros a kapcsolat, hiszen ennek a szellemi tulajdon védelmi formának a tulajdonlása szoros korrelációt mutat a startupok üzleti teljesítményével az eszközállomány növekedése által.⁴⁵ Ezen túlmenően a startupok túlélésének esélye is szoros összefüggésben áll a birtokolt szabadalmak számával.⁴⁶

6. Magyar startupok szabadalmazási hajlandósága

2015. májusában a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala elemezte a hazai startupok iparjogvédelmi aktivitását⁴⁷

280 vállalatot elemeztek és megállapították, hogy a vizsgálat alá vont cégeknek csupán 17 százaléka, azaz 47 gazdasági egység rendelkezik iparjogvédelmi oltalommal.

1. táblázat: Magyar startupok bejelentett és hatályos iparjogvédelmi oltalmainak száma 2015-ben

Table 1: The number of pending and approved intellectual property right protections of Hungarian start-ups in 2015

Oltalom típusa/ Oltalmak száma	0	1	2	3	4-10	10+
Nemzeti szabadalom	273	5	-	2	-	-
Nemzeti védjegy	247	20	9	3	-	1
Nemzeti minta	277	3	-	-	-	-
Önkéntes műnyilvántartás	271	6	1	-	2	-
Hatályosított európai szabadalom	279	1	-	-	-	-
Közösségi védjegy	276	2	-	1	-	1
Közösségi minta	279	1	-	-	-	-
Nemzetközi védjegy	279	-	-	-	-	1

Forrás: Simon Dorottya (2015) Magyar startupok és iparjogvédelmi oltalmaik – SZTNH mini kutatási összefoglaló. SZTNH. 2. old.

Vannak olyan startupok, amelyek a bejelentésüket már megtették, azonban az oltalom még elbírálási eljárás alatt van, ezért a bejelentett és az érvényes oltalmakat egymástól elkülönítve, az alábbiakban tüntetem fel iparjogvédelmi formák szerinti bontásban:

- védjegy: 6 bejelentés; 88 érvényes oltalom;
- szabadalom: 9 bejelentés; 3 hatályos oltalom;
- formatervezési mintaoltalom: 2 hatályos;
- használati mintaoltalom: 2 hatályos;
- önkéntes műnyilvántartás: 19 mű;
- 9 startupnak van vegyes portfóliója;
- 6 startupnak van külföldön is oltalma.

Mindebből az következik, hogy a hazai startupok a szellemi tulajdon védelem lehetőségeit nem használják ki kellőképpen, hiszen például a szabadalmi oltalom tekintetében a 280 startup vállalat mindösszesen csak 11 hazai és 1 európai bejelentéssel rendelkezik.

7. Következtetések

Összefoglalva elmondható tehát, hogy a szellemi tulajdon védelem, különösen a szabadalmi oltalom rendkívül fontos a startupok piaci fennmaradása és jövőjüket meghatározó hosszabb távú növekedés tekintetében. Meghatározott ideig kizárólagos tulajdonjogot teremt a szabadalom tulajdonosa számára. A szabadalom információs mechanizmusként is felfogható, hiszen jelzésértékű a befektetők felé a vállalat technológia szintje tekintetében. A minőség jelzőjeként is felfogható, sőt a startupok egyik fő motivációja a szabadalmi oltalom megszerzése során az, hogy a befektetők számára a biztonság zálogát jelenti, illetve emeli a cég hírnevét.

Magyarországon a startupok szabadalmaztatási hajlandósága meglepő eredményt mutatott. A hazai innovatív startup vállalatok körében még nem jellemző a szabadalmazás, pedig ennek fontosságát a közeljövőben fel kell, hogy ismerjék a cégek, hiszen az oltalomból fakadó előnyök következtében a gazdasági szervezetek fennmaradásának és a sikerességének zálogát jelentheti.

JEGYZETEK

1. Say Babtiste (1803): *Trait d'Économie Politique ou Simple Exposition de la Manière Dont se Forment, se Distribuent et se Consommant les Richesses*. 1. kiadás, Crapelet. Paris. In: Örnek Ali Sahin, Danyal Yasin (2015): Increased importance of entrepreneurship from entrepreneurship to techno-entrepreneurship (Startup): Provided supports and conveniences to techno-entrepreneurs in Turkey. *Social and Behavioral Sciences*. 195. szám. 1148. old.
2. Shane Scott, Venkataraman Sankaran (2000): The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. 25. évf. 1. szám. 217–226. old.; Teece David J. (2009): *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. Oxford University Press. New York. 4-9. old.
3. Heesen Mark, (2001): Introduction. *Venture Impact*. National Venture Capital Association. http://www.nvca.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=101&Itemid=584 (letöltve: 2015. január 18). 1. old.
4. Piac és Profit (2015): http://www.piacesprofit.hu/kkv_cegblog/nem-minden-indulo-vallalkozas-startup-de-akkor-mi-az. (letöltve 2015. 03. 23.); Szabó Balázs (2013): Startup vagy kkv, mi a különbség? *Hvg.hu*. április 3. http://hvg.hu/kkv/20130403_Startup_vagy_kkv_mi_a_kulonbseg. (letöltve: 2015. 05. 24.)
5. Conti Annamaria, Thursby Marie C., Rothaermel Frank T. (2013): Show me the right stuff: signals for high tech startups. *Journal of Economics & Management Strategy*. 22. évf. 2. szám. 341–364. old.
6. Clark Kim B. (1985): The interaction of design hierarchies and market concepts in technological evolution. *Research Policy*. 14. évf. 5. szám. 235–251. old.; Dosi Giovanni (1982): Technological paradigms and technological trajectories: a suggested interpretation of the determinants and directions of technical change. *Research Policy*. 11. évf. 3. szám, 147–162. old.; Teece David J., Pisano Gary, Shuen Amy (1997): Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. 18. évf. 7. szám. 509–533. old.
7. Barney Jay B. (1991): Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*. 17. évf. 1. szám, 99–120. old.
8. Newbert Scott L., Kirchoff Bruce A., Walsh Steven T. (2007): Defining the relationship among founding resources, strategies, and performance in technology-intensive new ventures: Evidence from the semiconductor silicon industry. *Journal of Small Business Management*, 45. évf. 4. szám. 438–466. old.
9. Teece (2009): 4-9. old.
10. Aspelund Arild, Berg-Utby Terje, Skjeldal Rune (2005): Initial resources' influence on new venture survival: a longitudinal study of new technology-based firms. *Technovation*. 25. évf. 11. szám. 1337–1347. old.; Chorev Schaul, Anderson Alistair R. (2006): Success in Israeli high-tech start-ups: critical factors and process. *Technovation*. 26. évf. 2. szám. 162–174. old.; Huang Hao-Chen, Lai Mei-Chi, Lo Kuo-Wei (2012): Do founders' own resources matter? The influence of business networks on start-up innovation and performance. *Technovation*. 32. évf. 5. szám. 316–327. old.
11. Arora Ashish, Fosfuri Andrea (2003): Licensing the market for technology. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 52. évf. 2. szám. 277–295. old.
12. OECD (2005): *Oslo Manual*. 3. kiadás. OECD-European Commission. 16. old.
13. The Advisory Committee on Measuring Innovation in the 21st Century Economy (2008): *Innovation measurement*, Washington DC., I. old.
14. Hayek Friedrich A. von (1945): The Use of Knowledge in Society. *American Economic Review*. 35. szám. 519–530. old.
15. Dosi Giovanni (1988): The Nature of the Innovative Process. In: Dosi Giovanni, Freeman Christopher, Nelson Richard, Silverberg Gerald, Soete Luc (szerk.) *Technical Change and Economic Theory*, Pinters Publishers. London. 221–238. old.
16. Winter Sidney G. (1987): Knowledge and Competence as Strategic Assets. In: Teece David J. (szerk.) *The Competitive Challenge: Strategies for Industrial Innovation and Renewal*. Harper and Row Publishers. New York. 159–184. old.

17. Nelson Richard R., Winter Sidney G. (1982): *A Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press. Cambridge. 14-19. old.
18. Nelson és Winter (1982): 76. old.
19. Lundgren Anders (1991): *Technological Innovation and Industrial Evolution – The Emergence of Industrial Networks*. EFI Stockholm School of Economics. Stockholm. 46-50. old.
20. Roper Stephen, Hewitt-Dundas Nola (2015): Knowledge stocks, knowledge flows and innovation: Evidence from matched patents and innovation panel data. *Research Policy*. 44. szám. 1327-1340. old.
21. Audretsch David. B. (2002): The dynamic role of small firms: evidence from the U.S. *Small Business Economics*. 18. szám. 13–40. old.; Roper Stephen, Hewitt-Dundas Nola (2008): Innovation persistence: survey and case-study evidence. *Research Policy*. 37. szám. 149–162. old.
22. Zenger, Todd R. (2002): Crafting internal hybrids: complementarities, common change initiatives and the team-based organisation. *International Journal of Economics of Business*. 9. szám. 79–95. old.
23. Laursen Keld, Salter Ammon (2006): Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. *Strategic Management Journal*. 27. szám. 131–150. old.
24. Wu Jianfeng F., Shanley Mark T. (2009:) Knowledge stock exploration, and innovation: research on the United States electromedical device industry. *Journal of Business Research*. 62. szám. 474–483. old.
25. Neuhausler Peter (2012): The use of patents and informal appropriation mechanisms - differences between sectors and among companies. *Technovation*. 32. szám. 681–693. old.
26. Cohen William M., Nelson Richard R., Walsh John P. (2000): *Protecting Their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and Why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not)*. NBER Working Paper. 7552. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Massachusetts. USA. 14-30. old.
27. Rivkin Jan W. (2000): Imitation of complex strategies. *Management Science*. 46. szám. 824–844. old.
28. Jonsson Stefan, Regné Patrick (2009): Normative barriers to imitation: social complexity of core competences in a mutual fund industry. *Strategic Management Journal*. 30. szám. 517–536. old.
29. Woo Seokkyun, Jang Pilseong, Kim Yeonbae (2015): Effects of intellectual property rights and patented knowledge in innovation and industry value added: A multinational empirical analysis of different industries. *Technovation*. 43-44. szám. 49-63. old.
30. Stinchcombe Arthur L. (1965): Social structure and organizations. In: March, James G. (szerk.) *Handbook of Organizations*. Rand McNally. Chicago, IL. 142–193. old.
31. Aldrich Howard E., Fiol Marlana C. (1994): Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*. 19. évf. 4. szám. 645–670. old.
32. Arthurs Jonathan D., Busenitz, Lowell W. (2003): The boundaries and limitations of agency theory and stewardship theory in the venture capitalist/entrepreneur relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 28. évf. 2. szám. 147. old.
33. Spence Michael (1973): Job market signaling. *Quarterly Journal of Economic*. 87. évf. 3. szám. 355–374. old.
34. Hall John, Hofer Carles W. (1993): Venture capitalists' decision criteria in new venture evaluation. *Journal of Business Venturing*. 8. évf. 1. szám. 25–42. old.
35. Baum Joel A. C., Silverman Brian S. (2004): Picking winners or building them? Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups. *Journal of Business Venturing*. 19. évf. 3. szám. 411–436. old.
36. Hsu David, Ziedonis Rosemarie (2013): Resources as dual sources of advantage: implications for valuing entrepreneurial-firm patents. *Strategic Management Journal*. 34. szám. 761–781. old.
37. Conti, Thursby, Rothaermel (2013): 341–364. old.
38. Cao Jerry, Hsu Po-Hsuan (2011): *The Informational Role of Patents in Venture Capital Financing*. Working Paper. <http://ssrn.com/abstract=1678809> (letöltve: 2015. 03. 21.). 25-26. old.

39. Haussler Carolin, Harhoff Dietmar, Müller Elisabeth (2012): To Be Financed or Not...– The Role of Patents for Venture Capital-financing. Working Paper, <http://ssrn.com/abstract=1393725>, (letöltve: 2015. 09. 24.) 34-36. old.
40. Audretsch David B., Bönte Werner, Mahagaonkar Prashanth (2012): Financial signaling by innovative nascent ventures: the relevance of patents and prototypes. *Research Policy*. 41. évf. 8. szám. 1407–1421. old.
41. Greenberg David. G. (2013): Small firms, big patents? Estimating patent value using data on Israeli start-up firms' financing rounds. *European. Management Review*. 10. évf. 4. szám. 183–196. old.
42. Hall Bronwyn H., Ziedonis Rosemarie H. (2001): The patent paradox revisited: an empirical study of patenting in the U.S. semiconductor industry, 1979–1995. *RAND Journal of Economics*. 32. évf. 1. szám. 101–128. old.
43. Long Clarissa (2002): Patent Signals. *The University of Chicago Law Review*. 69. évf. 2. szám. 625–679. old. In.: Conti Annamaria, Thursby Jerry, Thursby Marie C. (2013) Patents as signals for startup financing. *The Journal of Industrial Economics*. 60. évf. 3. szám. 592-622. old.
44. Baum és Silverman (2004): 411-436. old.
45. Hall Bronwyn H., Thoma Grid, Torrisi Salvatore (2007): The Market Value of Patents and R&D: Evidence from European Firms. NBER Working Paper No. 13426. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research. 29.-30. old.
46. Wagner Stefan, Cockburn Iain (2010): Patents and the survival of internet-related IPOs. *Research Policy*. 39. évf. 2. szám. 214–228. old.
47. Simon Dorottya (2015): Magyar startupok és iparjogvédelmi oltalmaik – SZTNH mini kutatási összefoglaló, SZTNH, Budapest, 1-2. old.

FELHASZNÁLT IRODALMAK

- Aldrich Howard E., Fiol Marlena C. (1994): Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*. 19. évf. 4. szám. 645–670. old.
- Arora Ashish, Fosfuri Andrea (2003): Licensing the market for technology. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 52. évf. 2. szám. 277–295. old.
- Arthurs Jonathan D., Busenitz, Lowell W. (2003): The boundaries and limitations of agency theory and stewardship theory in the venture capitalist/entrepreneur relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 28. évf. 2. szám. 145–162. old.
- Aspelund Arild, Berg-Utby Terje, Skjevdal Rune (2005): Initial resources' influence on new venture survival: a longitudinal study of new technology-based firms. *Technovation*. 25. évf. 11. szám. 1337–1347. old.
- Audretsch David B., Bönte Werner, Mahagaonkar Prashanth (2012): Financial signaling by innovative nascent ventures: the relevance of patents and prototypes. *Research Policy*. 41. évf. 8. szám. 1407–1421. old.
- Audretsch David. B. (2002): The dynamic role of small firms: evidence from the U.S. *Small Business Economics*. 18. szám. 13–40. old.
- Barney Jay B. (1991): Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*. 17. évf. 1. szám, 99–120. old.
- Baum Joel A. C., Silverman Brian S. (2004): Picking winners or building them? Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups. *Journal of Business Venturing*. 19. évf. 3. szám. 411–436. old.
- Cao Jerry, Hsu Po-Hsuan (2011): The Informational Role of Patents in Venture Capital Financing. Working Paper. <http://ssrn.com/abstract=1678809> (letöltve: 2015. 03. 21.). 25-26. old.
- Chorev Schaul, Anderson Alistair R. (2006): Success in Israeli high-tech start-ups: critical factors and process. *Technovation*. 26. évf. 2. szám. 162–174. old.
- Clark Kim B. (1985): The interaction of design hierarchies and market concepts in technological evolution. *Research Policy*. 14. évf. 5. szám. 235–251. old.

- Cohen William M., Nelson Richard R., Walsh John P. (2000): Protecting Their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and Why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not). NBER Working Paper. 7552. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Massachusetts. USA. 14-30. old.
- Conti Annamaria, Thursby Marie C., Rothaermel Frank T. (2013): Show me the right stuff: signals for high tech startups. *Journal of Economics & Management Strategy*. 22. évf. 2. szám. 341–364. old.
- Dosi Giovanni (1982): Technological paradigms and technological trajectories: a suggested interpretation of the determinants and directions of technical change. *Research Policy*. 11. évf. 3. szám, 147–162. old.
- Dosi Giovanni (1988): The Nature of the Innovative Process. In: Dosi Giovanni, Freeman Christopher, Nelson Richard, Silverberg Gerald, Soete Luc (szerk.) *Technical Change and Economic Theory*, Pinters Publishers. London. 221-238. old.
- Greenberg David. G. (2013): Small firms, big patents? Estimating patent value using data on Israeli start-up firms' financing rounds. *European Management Review*. 10. évf. 4. szám. 183–196. old.
- Hall John, Hofer Carles W. (1993): Venture capitalists' decision criteria in new venture evaluation. *Journal of Business Venturing*. 8. évf. 1. szám. 25–42. old.
- Hall Bronwyn H., Thoma Grid, Torrisi Salvatore (2007): The Market Value of Patents and R&D: Evidence from European Firms. NBER Working Paper No. 13426. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research. 29.-30. old.
- Hall Bronwyn H., Ziedonis Rosemarie H. (2001): The patent paradox revisited: an empirical study of patenting in the U.S. semiconductor industry, 1979–1995. *RAND Journal of Economics*. 32. évf. 1. szám. 101–128. old.
- Haussler Carolin, Harhoff Dietmar, Müller Elisabeth (2012): To Be Financed or Not... – The Role of Patents for Venture Capital-financing. Working Paper, <http://ssrn.com/abstract=1393725>, (letöltve: 2015. 09. 24.) 34-36. old.
- Hayek Friedrich A. von (1945): The Use of Knowledge in Society. *American Economic Review*. 35. szám. 519-530. old.
- Heesen Mark, (2001): Introduction. *Venture Impact*. National Venture Capital Association. http://www.nvca.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=101&Itemid=584 (letöltve: 2015. január 18). 1. old.
- Hsu David, Ziedonis Rosemarie (2013): Resources as dual sources of advantage: implications for valuing entrepreneurial-firm patents. *Strategic Management Journal*. 34. szám. 761–781. old.
- Huang Hao-Chen, Lai Mei-Chi, Lo Kuo-Wei (2012): Do founders' own resources matter? The influence of business networks on start-up innovation and performance. *Technovation*. 32. évf. 5. szám. 316–327. old.
- Jonsson Stefan, Regné Patrick (2009): Normative barriers to imitation: social complexity of core competences in a mutual fund industry. *Strategic Management Journal*. 30. szám. 517–536. old.
- Laursen Keld, Salter Ammon (2006): Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. *Strategic Management Journal*. 27. szám. 131–150. old.
- Long Clarissa (2002): Patent Signals. *The University of Chicago Law Review*. 69. évf. 2. szám. 625–679. old. In.: Conti Annamaria, Thursby Jerry, Thursby Marie C. (2013) Patents as signals for startup financing. *The Journal of Industrial Economics*. 60. évf. 3. szám. 592-622. old.
- Lundgren Anders (1991): Technological Innovation and Industrial Evolution – The Emergence of Industrial Networks. *EFI Stockholm School of Economics*. Stockholm. 46-50. old.
- Nelson Richard R., Winter Sidney G. (1982): *A Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press. Cambridge. 14-19. old.
- Neuhäusler Peter (2012): The use of patents and informal appropriation mechanisms - differences between sectors and among companies. *Technovation*. 32. szám. 681–693. old.
- Newbert Scott L., Kirchhoff Bruce A., Walsh Steven T. (2007): Defining the relationship among founding resources, strategies, and performance in technology-intensive new ventures: Evidence from the semiconductor silicon industry. *Journal of Small Business Management*, 45. évf. 4. szám. 438–466. old.

- OECD (2005): Oslo Manual. 3.kiadás. OECD-European Commission. 16. old.
- Piac és Profit (2015): http://www.piacesprofit.hu/kkv_cegblog/nem-minden-indulo-vallalkozas-startup-de-akkor-mi-az. (letöltve: 2015. 03. 23.)
- Rivkin Jan W. (2000): Imitation of complex strategies. *Management Science*. 46. szám. 824–844. old.
- Roper Stephen, Hewitt-Dundas Nola (2008): Innovation persistence: survey and case-study evidence. *Research Policy*. 37. szám. 149–162. old.
- Roper Stephen, Hewitt-Dundas Nola (2015): Knowledge stocks, knowledge flows and innovation: Evidence from matched patents and innovation panel data. *Research Policy*. 44. szám. 1327–1340. old.
- Say Baptiste (1803): *Trait d'Économie Politique ou Simple Exposition de la Manière Dont se Forment, se Distribuent et se Consomment les Richesses*. 1. kiadás, Crapelet. Paris. In: Örnek Ali Sahin, Danyal Yasin (2015): Increased importance of entrepreneurship from entrepreneurship to techno-entrepreneurship (Startup): Provided supports and conveniences to techno-entrepreneurs in Turkey. *Social and Behavioral Sciences*. 195. szám. 1146–1155. old.
- Shane Scott, Venkataraman Sankaran (2000): The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. 25. évf. 1. szám. 217–226. old.
- Simon Dorottya (2015): Magyar startupok és iparjogvédelmi oltalmaik – SZTNH mini kutatási összefoglaló, SZTNH, Budapest, 1-2. old.
- Spence Michael (1973): Job market signaling. *Quarterly Journal of Economic*. 87. évf. 3. szám. 355–374. old.
- Stinchcombe Arthur L. (1965): Social structure and organizations. In: March, James G. (szerk.) *Handbook of Organizations*. Rand McNally. Chicago, IL. 142–193. old.
- Szabó Balázs (2013): Startup vagy kkv, mi a különbség? Hvg.hu. április 3. http://hvg.hu/kkv/20130403_Startup_vagy_kkv_mi_a_kulonbseg. (letöltve: 2015. 05. 24.)
- Teece David J. (2009): *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. Oxford University Press. New York. 4-9. old.
- Teece David J., Pisano Gary, Shuen Amy (1997): Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. 18. évf. 7. szám. 509–533. old.
- The Advisory Committee on Measuring Innovation in the 21st Century Economy (2008): *Innovation measurement*, Washington DC., 1. old.
- Tushman Michael L., Rosenkopf Lory (1992): Organizational determinants of technological change: toward a sociology of technological evolution. In: Hoenig Daniel, Henkel Joachim (2015) *Quality signals? The role of patents, alliances, and team experience in venture capital financing*. *Research Policy*. 44. szám. 1049–1064. old.
- Wagner Stefan, Cockburn Iain (2010): Patents and the survival of internet-related IPOs. *Research Policy*. 39. évf. 2. szám. 214–228. old.
- Winter Sidney G. (1987): Knowledge and Competence as Strategic Assets. In: Teece David J. (szerk.) *The Competitive Challenge: Strategies for Industrial Innovation and Renewal*. Harper and Row Publishers. New York. 159–184. old.
- Woo Seokkyun, Jang Pilseong, Kim Yeonbae (2015): Effects of intellectual property rights and patented knowledge in innovation and industry value added: A multinational empirical analysis of different industries. *Technovation*. 43-44. szám. 49–63. old.
- Wu Jianfeng F., Shanley Mark T. (2009): Knowledge stock exploration, and innovation: research on the United States electromedical device industry. *Journal of Business Research*. 62. szám. 474–483. old.
- Zenger, Todd R. (2002): Crafting internal hybrids: complementarities, common change initiatives and the team-based organisation. *International Journal of Economics of Business*. 9. szám. 79–95. old.

BENKE MARIANN–MOHÁCSI BERNADETT*

AZ EMBERI ERŐFORRÁS ÉRTÉKELÉSÉNEK MÓDSZERTANI SAJÁTOSSÁGAI

THE METHODOLOGY OF VALUATION AND FEATHERS OF HUMAN CAPITAL

ABSTRACT

Human capital is the most valuable and expensive resources by a company. It is our organisation's key strategic asset. Human capital is mainly based on specific knowledge education and special trainings and motivation of employee. Related to last year's studies in the years 2014 and 2015 this article continues to deal with the valuation opportunities of the human capital. The first part of the study provides a summary about the interconnected nature of the valuation of the human resources. The chapter presents the theory of the human capital based on Gary S. Becker's microeconomic perspective¹. The last chapter focuses on the relationship between the value of the human capital and motivation.

1. Bevezetés

Az emberi erőforrás értékelésére és mérésére számos kvalitatív mutatószám létezik, amelyet teljesítmény értékeléskor, bérezéskor alkalmazunk, ennek ellenére mégsem lehetünk teljesen biztosak abban, hogy egy-egy munkavállaló milyen értéket is jelent a szervezet számára. A tanulmány arra tesz kísérletet, hogy kvalitatív és kvantitatív eszközök segítségével megmutassa, mekkora értéket jelenthet egy dolgozó a vállalat számára. Egyes szerzők véleménye, mint például Becker,¹ vagy Deci – Ryan² azt sugallja, hogy az a dolgozó az igazán értékes, aki tökéletesen – azaz belülről – motivált. De vajon elég-e a belső motiváció megléte az érték meghatározásához, vagy pedig más egyéb képességeket is figyelembe kell venni? A kvalitatív lehetőségeken kívül milyen kvantitatív módszerek adóttak egy munkavállaló értékének meghatározásához? A cikk ezeknek a kérdéseknek a vizsgálatával kíván foglalkozni. A humán erőforrás értékének meghatározása döntő jelentőségű lehet mind a vállalatok, mind a makrogazdaság számára, mivel alapját képezhetné több HR funkció pontosabb értékelésének, vagy például makroszinten lehetővé tenné az oktatásba befektetett tőke megtérülésének pontosabb megállapítását.

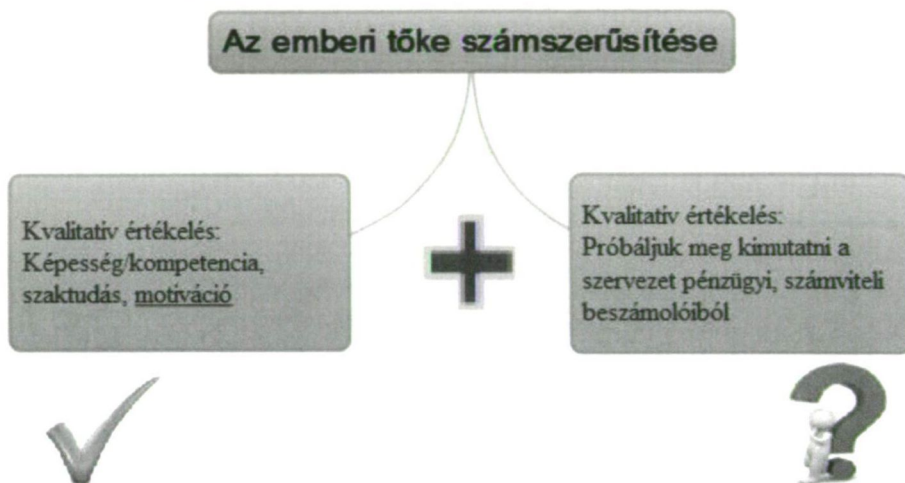
Az emberi tőke a nehezen számszerűsíthető javak közé tartozik, nem képezi a vállalat tulajdonát, bármikor kiválhat a szervezetből, nagy értékteremtő képességgel bír, növelheti a szervezet teljesítményét.³ Pontosan ezen problémák és lehetőségek miatt annyira érdekes a témával foglalkozni, hiszen az, hogy hogyan és milyen módon értékeljük még ma is vita tárgyát képezi. Az 1. ábra segítségével azt szeretnénk szemléltetni, hogy elsősorban mely területekkel kívánunk foglalkozni. A tanulmányomban az emberi tőke értékelésének fejlődéstörténetével, és annak a motivációval kapcsolatos közös tényezőiről számolunk be. Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy az egyes elméleteket kritikusan kell szemlélni, hiszen ezen témakörön belül nem állapíthatóak meg abszolút igazságok. Az, hogy az egyes szer-

* Benke Mariann, Mohácsi Bernadett PhD hallgató, egyetemi tanársegéd, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar.

vezetek hogyan értékelik az emberi erőforrás állományukat mindenképpen az egyéni helyzetüktől és a környezeti adottságoktól függ. Példaképpen említhető, hogy nem lehet szervezetben belül egységes normarendszert kialakítani fizikai és szellemi állományú munkavállalók között, valamint iparáganként is eltérő lehet az emberi erőforrás kulcstényezőinek összessége. A továbbiakban egy egyszerűsítő tényezővel élünk, azaz nem kívánjuk külön tárgyalni a szellemi és fizikai állományú munkavállalókkal kapcsolatos értékelési folyamatokat, azaz az emberi erőforrás értékéről általánosságban teszünk megállapításokat.

1. ábra: Az emberi tőke számszerűsítésének lehetőségei

Figure 1.: Valuation opportunities of human capital



Forrás: Saját szerkesztés

2. Az emberi tőke értékelésének fejlődése

Ha az értékelési módszereket fejlődéstörténeti szempontból vizsgáljuk, akkor az első gondolkodók között kell megemlíteni Francis Galton⁴ munkáját. Galton⁵-t kortársai polihisztornak tartották, többek között az öröklődés és genetika kapcsolatával is foglalkozott. Véleménye szerint az egyéni képességekben való különbségeknél döntő szerepet játszik az öröklés, ahol a rokonok egy bizonyos területen tehetségesek, ott az utódok is nagy valószínűséggel hasonló területen lesznek sikeresek. A siker pedig minél közelebbi a rokoni kapcsolat, annál nagyobb valószínűséggel következik be az adott szakterületen belül. Galton⁵ állítását egy kétszáz elemű kérdőíves mintával próbálta igazolni, de sajnos be kell látni, hogy állítását teljes egészében nem fogadhatjuk el.

A következő gondolkodó, akiről szót ejtünk Jacob Mincer,⁵ aki Garry S. Becker¹ kortársa és segítője volt, ötletet adott a „Human Capital Theory”, azaz emberi tőke elmélet kidolgozásához, valamint az ún. „Labor Economics”, azaz munkagazdaságtan irányzat kiemelkedő képviselője. Mincer⁷ véleménye, hogy a jövedelemelosztás és a képességek megoszlása normális eloszlást követ (Gauss-görbe), azaz ott koncentrálódnak a tehetséges és értékes munkavállalók, ahol a legtöbbet lehet keresni. Mincer⁶ szerint az emberi tőke elemzése:

- a megszerzett képességekkel – amelyek elsajátítása formális és informális tanulással, oktatással és a környezettől való tanulás révén történik –,
- valamint direkt jellegű tréningekkel, tapasztalattal és a munkaerő-piaci mobilitásával foglalkozik.

Ahogyan az emberi tőke értéke növekszik Mincer⁸ szerint úgy az egyén hozzájárul a társadalom és a nemzetgazdaság növekedéséhez egyaránt. „Az emberi tőke nemzeti szinten egy olyan pszichológiai tőkeként értelmezhető, amely a termelést koordinálja.”⁸ Ez annyit jelent, hogy minél nagyobb a pszichológiai tőke annál nagyobb mértékű növekedés figyelhető meg a termelékenységben és fordítva egyaránt. Az aggregált termelési függvény megmutatja, hogy az emberi tőke növekedése egyszerre feltétele és következménye a gazdasági növekedésnek. Az emberi tőkével kapcsolatos aktivitások nem csupán elosztják, hanem generálják is a tudáselemeket, amelyek az innováció és a technológiai változások gerjesztői, ezek egyben a termelési tényezők mozgatórugói.⁸

Mincer⁸ állításával Varga⁷ is egyet ért, miszerint a legjobb képességű munkatársak ott jelennek meg a munkaerő-piacon, ahol a legtöbbet lehet keresni. Varga⁹ szerint a munkaerőpiacon gyakran keletkezik úgynevezett tudásspillover, amely azt jelenti, hogy a gazdasági szereplők közötti információs hálózaton keresztül a tudás szabadon képes áramolni, amelyből a piac szereplői képesek tanulni.

A tudásspilloverek négy csoportba sorolhatóak⁹:

1. A munkaerő piaci megoszlásból származó tudásáramlás annyit jelent, hogy a munkavállalók szabadon vállalhatnak pozíciókat más-más cégeknél, így egy egyszerű munkahelyváltás már információáramláshoz, tudásmegosztáshoz vezethet. Fontos, hogy ezek korlátozhatóak titoktartási nyilatkozatokkal, ám ez mindösszesen ideiglenes megoldást jelent.
2. A reverse engineering azt jelenti, hogy a piaci szereplők megvizsgálják egymás termékeit és a hasznos elemeket beépítik saját termékükbe. Ez egyfajta benchmarking tevékenységet jelent.
3. Szabadalmi dokumentumok, ezek a dokumentumok részletes termékleírásokat tartalmaznak, és sokszor hozzáférhetőek.
4. Az informális kapcsolatok személyes ismertséget jelentenek, amelyek elősegítik a tudás és ismeretanyag egymással történő megosztását.

Polányi⁸ szerint a tudásmegosztás szempontjából a gazdasági aktorok együttműködésén kívül lényeges a kodifikált és nem kodifikált ismeretanyagok jelenléte. A kodifikált ismeretanyagok a rögzített tudáselemeket tartalmazzák, ezek lehetnek például szabadalmi dokumentumok, vagy eljárásrendek, szabályok, amelyek a szervezet tagjai számára elérhetőek. Ezek az ismeretanyagok a „Mit?” és „Miért?” kérdésre válaszolnak, ezen tudásanyag átadásához nem kell személyes találkozás. Ezzel ellentétben az ún. tacit, azaz rejtett tudás átadásához személyes kontaktus kell. Ez a tudásanyag nem rögzíthető, ezek az explicit tudáselemek általában a „Ki?” és „Hogyan?” kérdésekre adják meg a választ. A tacit tudás átadása térben korlátozott, mivel ahhoz hogy átadhassuk személyes találkozás szükséges.⁹

Romer¹⁰ szerint a tudás bővülése egy modellel írható le, ahol a tudás növekedését úgy kapjuk meg, hogy a K+F szektorban dolgozók létszámát L_k megszorozzuk a tudás szintjével (γ , Θ exogén paraméterek, egyenlők a kodifikált és nem kodifikált tudás paraméterével ez adja meg a termelési rugalmasságot).

$$\dot{A} = \delta L_k^\gamma A^\Theta$$

Romer¹¹ lényegében abból indul ki, hogy ha a K+F szektorban tevékenykedők száma exponenciálisan növekszik, akkor a kodifikált és nem kodifikált tudás is bővülni fog, azaz a gazdaság endogén-növekedési pályára fog állni. Jones¹¹ állítása ezzel szemben, hogy a tudás nem bővülhet egyenesen arányosan, hiába növekszik a K+F szektorban foglalkoztatottak létszáma exponenciálisan, a csökkenő hozadék fog érvényesülni.

Bozeman és Dietz¹² lehetőséget kínál a tudományos és technológiai projektek értékelésére, véleményük szerint beszélhetünk tudományos és technológiai emberi tőkéről „scientific and technical human capital”(S&T human capital), amely magában foglalja az ún. rejtett (tacit) tudáselemeket, a gyakorlatias tudást, és a know-how-t. Az emberi tőkébe való befektetés szorosan kapcsolódik az oktatáshoz, tréninghez, munka és élettapasztalathoz és a személyes egészséghez. Feltételezésük szerint az egyének a tanulás, és tréningek érdekében hajlandóak lemondani a rövid távú munkával kapcsolatos bevételekről azért, hogy hosszú távon nagyobb eredményt tudjanak realizálni. Ez azt jelenti, hogy az egyén szeretné a saját hasznosságát maximalizálni a későbbiek során és addig tanul - hogy megalapozza a jövőjét - amíg ezen jószág fogyasztásában telítettségi pontot nem ér el. Természetesen, hogy mikor érhető el a telítettségi pont, az egyénenként eltérő, és nyilvánvaló tény, hogy függ az egyén személyes preferenciáitól és az őt körülvevő környezettől egyaránt.

Becker¹³ és Schultz¹⁴ a tudományos kutatások szerepét nagyra tartja az emberi tőke keletkezésében. Véleményük szerint a tudományos kutatómunka és az oktatás maga az emberi tőke megjelenési formája. A tudományos kutatómunkának, mint emberi tőkének két típusát különböztetik meg:

- új képességek és tudás integrálása a gazdasági növekedés érdekében,
- új materializált eszközök a gazdasági növekedés érdekében.

Azaz megkülönböztetnek materializált és immaterializált eszközöket egyaránt, amelyek az emberi tőke részét képezik és hatással vannak a gazdasági növekedésre. Becker¹⁵ véleménye szerint tudományos ismeretekkel növelhető a munkaerő termelékenység, az oktatás és a tréning értéke.

Becker² kutatásában egyedülálló, hogy mikroökonómiai alapvetésekkel igazolta a humántőke létezését.¹⁶ Cikkében azokkal az aktivitásokkal foglalkozik, amelyek a későbbiek során növelik az emberi tőke jövedelemgeneráló képességét. Becker² szerint ilyen jövedelemgeneráló képességgel bír a főiskolai/egyetemi diploma megszerzése is. Párhuzam állítható Becker² megállapítása és Fazekas¹⁷ gondolatai között, mely szerint a gazdasági növekedés mértéke szoros kapcsolatban áll az oktatás minőségével. Tehát fontos a humántőkébe való befektetés, mivel az a vállalat bevételeire is és ezzel együtt a gazdasági növekedésre is hatással van. Fazekas¹⁸ szerint a mikroökonómia alapelveit figyelembe véve az emberi tőke értékelése szempontjából az oktatás és a jövedelem-generáló képesség kapcsolata értelmezhető a legkönnyebben.

Becker¹⁵ szerint sok olyan befektetés létezik, amely növeli az emberi tőke értékét, azaz hosszútávon jövedelemgeneráló képességgel rendelkezik, ilyen az iskoláztatás, az on-the-job tréning, az egészségügyi ellátás, a vitamin-fogyasztás, és a megfelelő pontos információ birtoklása a gazdasági rendszerről. Azonban ezen befektetések konkrét hatását nehezen lehet értékelni, számszerűsíteni. Lényeges, hogy a dolgozó fizikai és mentális állapota is növelheti a jövedelemgeneráló képességet. Becker¹⁵ vizsgálatai azt bizonyítják, hogy a gazdagabb emberek jobb fizikummal rendelkeznek, és a fizikai állapot nagy szerepet játszik az egyik legkevésbé számszerűsíthető erőforrás a tudás szempontjából. A vizsgálat középpontjában elsősorban az Amerikai Egyesült Államokban megszerzett diploma jövedelemgeneráló képessége állt.¹⁹

Becker¹⁵ nyolc megállapítást tett a humán erőforrás jövedelem-generáló képességével kapcsolatosan:

1. a várható bevételek a kor előre haladtával, és a képességek fejlesztésével növekednek,
2. a munkanélküliségi ráta negatívan befolyásolja a képességek szintjét,
3. a fejletlenebb országokban tevékenykedő vállalatok sokkal atyáskodóbbak beosztottjaikkal,

4. a fiatal személyek gyakrabban váltogatják a munkahelyüket ugyanakkor sokkal több on-the-job tréningen vesznek részt, mint az idősebbek,
5. az ügyes dolgozók több oktatáson és tréningen vesznek részt,
6. a jövedelemgenerálásra pozitív hatást gyakorol a professzionális és szakképzett munkaerő jelenléte,
7. a munkaerő eloszlása függ a munkaerőpiactól,
8. a tipikus humánerőforrásba befektető sokkal féktelenebb egy átlagos befektetőnél, és sokkal többet hibázik is.

Becker¹⁵ szerint az on-the-job tréningeknél jól lehet szemléltetni a megtérülést, hiszen ez nem csupán egy képzés, hanem befektetés a későbbi termelékenység növekedésébe.

A profitmaximalizáló vállalat határbevétele megegyezik a határköltségeivel, ugyanígy a határtermék értéke megegyezik a bérrel azaz:

$$MP = W$$

A vállalatok többsége ezzel az összefüggéssel nem foglalkozott, hiszen a dolgozóival kapcsolatosan csak egy periódus távlatában gondolkodott, így a következő periódus teljesítménye nem függött az előző periódustól. Becker felfedezte, hogy az adott periódus teljesítménye függ az előző periódusokétól, azaz bevezette az időt, mint tényezőt:

$$MP_t = W_t$$

Ezt az összefüggést azért fontos figyelembe venni, mivel a vállalatok többsége azért fektet az emberi tőkébe pl. on-the-job tréning formájában, mivel azt reméli, hogy a későbbi bevételek növekedni fognak, vagy költségeik csökkennek. Tehát mindenképpen valamilyen pozitív hatásra számítanak. Goldin – Katz¹⁸ megfogalmazása más képet fest az emberi tőkéről. Szerintük minden munkavállaló egyéni képességgel bír, azaz specifikus tudással rendelkezik – a szerzők inkább az oktatási rendszer fejlődésének fontosságát tartják szem előtt –, ennek értékét pedig a munkaerő piaci kereslet és kínálat valamint a földrajzi megoszlás, azaz a humán tőke disztribúció határozza meg.¹⁹

A későbbiekben Becker¹⁵ figyelembe vette a tréning költségét, ez azt az időszakot is jelenti, amikor a dolgozó más tevékenységeket is végezhetne, és természetesen a közvetett költségeket is. Véleménye szerint nem általános, hanem specifikus on-the-job tréningeket kell tartani, mert az általános tréningek esetében a bér és a határ termelékenység ugyanannyival nő, ezért úgy is mondhatjuk, hogy a két hatás kioltja egymást.

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} = 0$$

Ha azonban specifikus on-the-job tréninget alkalmazunk, akkor a két hatás nem oltja ki egymást. A specifikus tréningek esetén a határtermék nagyobb mértékben növekszik, így Becker¹⁵ szerint ennél az esetnél a költségeket a munkavállaló fizeti.

Mindent egybe vetve a speciálisan képzett munkaerő értéke jóval nagyobb, mint azoké, akik általános tovább képzéseken vesznek részt, hiszen a magasabb szaktudással rendelkezők a későbbiek során nagyobb jövedelemgeneráló képességgel is bírnak. Ugyanakkor sok olyan vállalat található, amelyik mégsem fektet be az alkalmazottak képzésébe azért, mert

úgy gondolja, hogy az alkalmazottak kiválása és a versenytársaknál való elhelyezkedése nagy kárt okozna nekik.

Azonban lényeges, hogy a beckeri megállapítások sem tekinthetők abszolút igazságoknak, Bozeman és Dietz¹⁵ kritikai megfogalmazása a „Human Capital Theory”-val kapcsolatosan, hogy nem veszi figyelembe a teljes erőforrás többletet és a viselkedést, amit az egyén a munkája során a tevékenységeihez hozzáad, illetve azt a kapcsolati tőkét, amelyet például az egyes tudósok birtokolnak. Azaz a beckeri emberi tőke értelmezését ki kell egészíteni az egyén viselkedésbeli megnyilvánulásainak elemzésével, értékelésével. Egy kiváló példa erre, amikor a munkavállaló elvégzi ugyan a munkáját, és nagy hozzáadott értéket generál a vállalat számára, ám a kollégái mindennapjait megnehezíti deviáns viselkedésével. Legendás vezetők között is akad olyan, mint például Steve Jobs,¹⁹ aki híres arról, hogy óriási többlet-tudással rendelkezett, ugyanakkor kollégáival nehezen tudott együttműködni, ezzel hátráltatva a szervezeti együttműködést. Az ilyen kollégák egyrészt értéket teremtenek, másrészt értékrombolók is, hiszen ahogyan Kispál-Vitai²⁰ is említést tesz arról, az emberi tőkét a szervezeti viselkedés módszertanával vizsgálva a jó légkör ugyanúgy elősegíti a szervezeti produktivitást, mint a kiváló szaktudással rendelkező kollégák összessége, az ún. Apolló szindrómáról nem is beszélve.

Nordhaug²¹ megállapítása szerint az emberi tőke olyan, mint egy „fekete doboz”, ami tartalmaz oktatást, tréninget, elvándorlást, és egészségi állapotot egyaránt.

3. Az emberi tőke értéke és a szervezeti viselkedés kapcsolata, fókuszban a motiváció

A modern motivációs elméletek kutatása a szervezeti viselkedés témakörébe tartozik, ennek kapcsán először is ki kell térnünk a fogalom definiálására. A pszichológusok szerint²² a motiváció valamilyen emberi viselkedés elindítását, intenzitását és fenntartását jelenti; Davis – Lomax²³ véleménye azt tükrözi, hogy a motivációt felfoghatjuk egyfajta erőként is, amely segít az egyénnek a kíváncs viselkedés bizonyos szintű intenzitásának fenntartásában a hosszú távú célok elérésében. Franken²⁴ három dimenziót javasol a motiváció fogalmának meghatározásához, amely az ébredés, az irány és a kitartás. Több olyan kutató munkásságát is ismerjük, akik a viselkedés és a motiváció kapcsolatát egyéb faktorokkal is kifejezték, mint például a folytonosság,²⁵ energizáció²⁶ és a teljesítmény.²⁷

A motiváció komplex környezetének megértéséhez számos tanulmány az 1930-as években a tanulás és motiváció módszertanát különválasztotta.²⁸

Ahhoz, hogy tovább léphessünk a motiváció értelmezésében, először is definiálnunk kell a pszichológiai alapvetések által is gyakran említett három fogalmat, amely a szükséglet, a drive, és a homeosztázis.²⁹

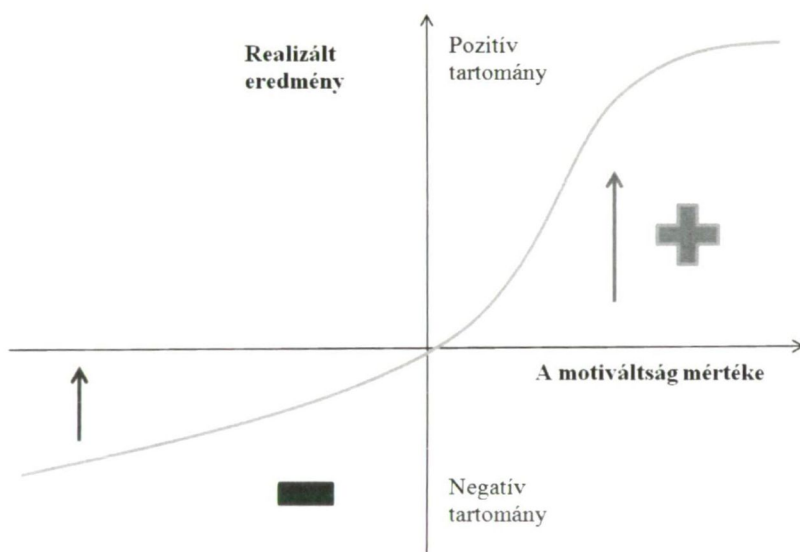
Szükséglet: olyan erős késztetés a szervezetben, mely kielégítésének hiányában az egészséget, vagy az életet veszélyezteti. Ezek ún. nagyon erős késztetéssel járó biológiai motívumok, mint például az éhség, vagy a szomjúság.

- Drive: ez a szükséglet pszichológiai megfelelőjét jelenti. A drive angol szó jelentése hajtóerő, amely a szükséglet észlelését követően kialakuló belső késztetés hajtóereje.²⁹
- Homeosztázis: ahogyan a gazdálkodó szervezeteknél, így az élőlényeknél is fontos a szervezet belső egyensúlya a fennmaradás érdekében. Cannon a belső egyensúly fenntartására irányuló törekvést nevezte homeosztázisnak. Ha ez a homeosztatikus egyensúly megbomlik, akkor a szervezetben egyfajta fiziológiai hiányállapot keletkezik. A szervezet a hiányállapotot a meglévő tartalékokból próbálja helyreállítani. A fiziológiai homeosztázis koncepciójának lényege, hogy az organizmus igyekszik fiziológiai rendszereit megfelelő egyensúlyi helyzetben tartani.

Természetesen a három megfogalmazás érvényessége vitatható, hiszen a motivációs elméletek többsége pont azt a folyamatot írja le, amely során az egyén valamilyen külső, vagy belső előny megszerzése miatt hajt végre valamilyen cselekedetet. Azaz elmondható, hogy általánosságban véve az egyén tevékenysége nem az egyensúlyteremtésre irányul, hanem arra, hogy valamiféle pozitív eredményt realizáljon. A folyamat grafikon segítségével is szépen ábrázolható.

A motiváció fogalmának kifejtése után kitérünk arra, hogy hogyan is kapcsolódhat ez a szervezeti viselkedés témakörében ismert fogalom az emberi tőke elméletéhez. Itt vissza kell utalnunk Becker¹⁶ megállapítására, miszerint a tökéletesen motivált dolgozó az igazán értékes emberi erőforrás. Azt, hogy mit jelent a tökéletes motiváltság, Deci és Ryan³⁰ önmeghatározás elméletével magyarázzuk.

2. ábra: A motiváltság és az eredmény kapcsolata
Figure 2.: The relationship between motivation and results



Forrás: Saját szerkesztés

Schulz és társai³¹ szerint az emberi tőkét a produktív képességei testesítik meg, ezek:

- az iskolázottságból,
- a tréningeken való részvételből,
- és a munka során szerzett tapasztalatokból adódnak.

A szerzők azt is kiemelik, hogy az emberi tőke megközelítés a dolgozók tökéletes motiváltságát igényli, ami azt jelenti, hogy hajlandóak speciális tudást, képességeket is elsajátítani a vállalat produktivitásának növekedése érdekében.^{32,33,34} Becker⁷ szerint kétféle jellemzővel írható le a humán tőke:

- általános tudás,
- vállalat (feladat specifikus) specifikus tudás.

Schulz, Chowdhury és Voort véleménye szerint a vállalatok többsége a vállalat specifikus szaktudást magasabbra értékeli, tehát magasabb juttatásra is számíthat ezen képességek birtokosa.

Azonban felmerül a kérdés ebben az esetben, hogy mit értünk tökéletesen motivált dolgozó alatt, hiszen ahogyan a herzbergi elméletből is tudjuk a pénzbeli juttatások pusztán higiénés tényezőként funkcionálnak nem pedig motivátorként.²³ Deci és Ryan³³ nyomán ismerjük az önmeghatározás elméletét (self-determination theory) amely kétféle motivációs állapotot különböztet meg, az egyik állapot, amikor a dolgozó külsőleg motivált, azaz valamilyen jutalom, vagy egyéb juttatás miatt motivált valaki, a másik állapot, amikor a motiváció belülről fakad és maga a tevékenység élménye miatt aktív a dolgozó. Fentieket figyelembe véve Deci és Ryan³³ elmélete alapján azt mondhatnánk, hogy a legértékesebb dolgozó mindenképpen a belülről motivált dolgozó, ám lényeges hogy van a két kategória között átmenet.

3. ábra: Öndeterminációs kontinuum: az emberi motivációk típusai a szabályozási stílusuk és az okság észlelt helyének szempontjaival

Figure 3.: The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles

Motivációs típus	Motiválatlanság	Külső motiváltság				Belső motiváltság
		Külső szabályozás	Elfogadott szabályozás	Szabályozás, azonosuláson keresztül	Integrált szabályozás	Belső szabályozás
A viselkedés minősége	Kontroll					Öndetermináló
Észlelt okság helye	Személytelen	Külső	Valamelyest külső	Valamelyest belső	Belső	Belső
Társult folyamatok	Szándék hiánya Nem Értéknövelő Kompetencia hiánya Kontroll hiánya	Engedékenysé g Külsődleges jutalom, vagy büntetés	Önkontroll Az én bevonása Belső jutalom és büntetés	Személyes érdeklődés Tudatos értékelő aktivitás	Egyetértés tudatosság, személyes azonosulás	Belső megelégedettség Önmegvalósítás

Forrás: Saját szerkesztés, Deci, L. E. – Ryan M. R. (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. Social Development, and Well-Being. In: American Psychologist 1. szám. 68-78. old. alapján

Kérdés, hogy van-e, és ha van, akkor hol található az átváltási pont a két állapot között, amely a munkáltató számára már kielégítő motiváltságot jelent, a munkavállaló pedig nem pusztán az anyagi juttatások miatt dolgozik, hanem azért mert szereti a munkáját. A másik kérdés, hogy, ha jutalmat adunk a dolgozónak, akkor tényleg produktív is lesz?

Schulz és társai³⁴ tanulmányából kiderül, hogy a kérdésre adott válasz igen, de csak bizonyos esetekben.

Az emberi tőke három fajtáját különböztetik meg:

- feladat specifikus,
- általános,
- nem feladat specifikus.

Az szerzők az emberi tőke ezen három fajtája és a kompenzáció kapcsolatát vizsgálták mintavétel és statisztikai eszközök segítségével.³⁴ A minta elemeire vonatkozóan megvizsgálták a vállalatoknál az egy főre jutó értékesítés nagyságát és pozitív kapcsolatot találtak a termelékenység az iskolai végzettség és a kompenzáció mértéke között.

Azoknál a vállalatoknál volt erősebb az asszociációs kapcsolat az iskolai végzettség, a feladat specifikus tudás és a kompenzáció mértéke között, ahol magasabb szintű termelékenységet figyeltek meg. Itt természetesen a munkavállalók magasabb javadalmazásban részesültek.

A kutatás eredménye azt mutatja, hogy a vállaltoknak szembe kell néznie azzal a ténnyel, hogy ha magasabb termelékenységi szintet szeretnének elérni, akkor a speciális szak tudással rendelkező dolgozókat motiválni kell.

A vizsgálat legfőképpen az anyagi juttatások hatását tudja be a termelékenység növekedésének, de nem szabad elfeledkezni azokról az eszközökről sem, amelyek a belső motiváció kialakulását segítik elő (dicséret, felelős beosztás, önmegvalósítás lehetősége). Hosszú távon érdemes azon is elgondolkodni, hogy meddig lehet eredményes csupán anyagi juttatások segítségével motiválni, hiszen a belülről jövő motiváció a sokkal hosszabb ideig tartható fenn, és Deci – Ryan³³ szerint értékesebbé is teszi a munkatársakat.

4. Konklúzió

Az emberi erőforrás értékének meghatározása nehéz feladat, és véleményünk szerint pusztán kvantitatív eszközök segítségével nem lehet eldönteni, hogy az egyes kollégák mennyit is érnek a szervezet számára.

Pontosan ezért számoltunk be arról, hogy az egyes kutatók, mint például Galton, Mincer, Becker, vagy Romer hogyan vélekedik ezen erőforrás értékelésével kapcsolatosan.

A dolgozat szerzői az elemzés végén arra jutottak, hogy az emberi erőforrás értékére nincs minden esetben alkalmazható, univerzális megoldás, az viszont bizonyos, hogy minél képzetesebb és motiváltabb emberi erőforrás állománnyal rendelkezünk, annál biztosabb, hogy jobb eredményt realizálhatunk a versenytársakhoz képest.

Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy az emberi erőforrás és a tudás megosztása szempontjából kiemelkedő valamilyen ismérvek szerint megszerezni a kollégáink értékét, jövedelemgeneráló képességét. Gary S. Becker (1962)¹ szerint az egyik legmeghatározóbb tényező az emberi erőforrás értékelésénél az oktatás minősége. Véleménye szerint a feladat specifikus szaktudás értékesebb az általános szaktudásnál.

Ezt támasztja alá Schulz et al. (2013)³¹ is, kiegészítve azzal, hogy az értékes munkaerő tökéletesen motivált.

Az emberi tőke elmélettel kapcsolatos kritikai megfogalmazás szerint Becker elemzése azért nem adhat tökéletes megoldást az emberi tőke értékelésére, mivel figyelmen kívül hagyja az egyén viselkedését a szervezeten belül, azaz hiába produktív egy dolgozó, ha viselkedése negatív feszültséget gerjeszt és hátráltatja a kollégákat a munkavégzésben.

A tökéletes motivációt Deci és Ryan (2000) önmeghatározás elméletével is értelmezhetjük, mely megkülönböztet külső és belső motivációt. Az elmélet szempontjából mindenképpen értékesebb a belülről motivált munkavállaló, hiszen nemcsak a jutalomért végzi a feladatát, hanem élményt is jelent számára a munka.

Összegzőképpen elmondható, hogy a vállalatok számára érdemesebb lenne az emberi erőforrás állomány értékét, elosztását és motiválását egy komplex, kiszámítható rendszerben kezelni, valamint a kollégákat elsősorban speciális szaktudást adó tréningben részesíteni, hiszen ez generál értéket a szervezet számára.

JEGYZETEK

1. Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: The Journal of Political Economy. 5. szám. 9–49.old.
2. Deci, L. E.–Ryan M. R. (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. Social Development, and Well-Being. In: American Psychologist 1. szám. 68-78. old.

3. Gyökér, I. (2004): A vállalat szellemi tőkéje – számolatlan vagyon. In: Harvard Business Manager 6. szám. 48-59. old.
4. Galton, F. (1869). Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences. London: Macmillan, 1. old. (Reprinted, Bristol: Thoemmes Press, 1999)
5. Mincer, J. (1958): Journal of Political Economy. 66. évf. 4. szám 281-302. old.
6. Mincer, J. (1981): Human Capital and Economic Growth. Working Paper. National Bureau of Economic Research, Cambridge
7. Varga, Attila (2005): Agglomeráció, technológiai haladás és gazdasági növekedés: A K+F térszerkezet makrogazdasági hatásainak vizsgálata. MTA Doktori értekezés, Pécs
8. Polányi, M. (1966), The Tacit Dimension. New York: Anchor Day Books
9. Balatoni, A.–Tóth, G. Cs. (2011): Fenntartható makrogazdaság és államadósság-kezelés. Nemzeti Fenntartható Fejlődés Tanács. Műhelytanulmány. Századvég Gazdaságkutató Zrt.
10. Romer, P. M. (1990): Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy. 98. évf. 71–102. old.
11. Jones, Ch. (1995): Time Series Tests of Endogenous Growth Models. Quarterly Journal of Economics. 110. évf. 2. szám 494–525. old.
12. Bozeman, B.–Dietz, J. S. (1999): Scientific and Technical Human Capital: An Alternative Model for Research Evaluation. American Political Science Association. Georgia
13. Becker, G. S. (1962): Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with a special reference to education. Chicago. University of Chicago Press
14. Schultz, T. W. (1971): Investment in human capital. In: Kiker, B. F. ed., Investment in human capital Columbia. University of South Carolina Press
15. Coleman, J. C. (1993): The impact of Becker. Gary on sociology. Acta Sociologica 36. évf. 3. szám 169-178. old.
16. Benke, M. (2015): Az emberi tőke „készletezési és számbavételi problémáinak” összefüggései. In.: Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, VII. évfolyam 1-2. szám., Gazdálkodás-és szervezéstudományi tematikus szám, Szeged. 235-245. old.
17. Fazekas, K. (2011): Közgazdasági kutatások szerepe az oktatási rendszerek fejlesztésében. In: Magyar Tudomány 9. szám. 1077-1090. old.
18. Goldin, C.–Katz, L. (2007): Long – Run Changes in the Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing. Brookings Papers on Economic Activity 135-165. old.
19. Schwartz, T. (2015): The Bad Behavior of Visionary Leaders, Th New York Times, Letöltve: http://www.nytimes.com/2015/06/27/business/dealbook/the-bad-behavior-of-visionary-leaders.html?_r=0 2015. november 5.
20. Kispál-Vitai, Zs. (2013): Szervezeti viselkedés, Pearson, Harlow
21. Nordhaug, O. (1993): Human capital in organizations: Competence, training, and learning, New York. Oxford University Press for Scandinavian University
22. Geen, R. G. (1995): Human motivation: A social psychological approach. Belmont, CA: Wadsworth.
23. Li, J., Davis, H. - Lomax, R. (2008): Utilizing factor analysis to examine high school students' academic motivation. Paper presented at the annual meeting of the MWERA, Columbus, Ohio.
24. Franken, R. (1994). Human motivation. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
25. Hebb, D. O. (1955): Drives and the C.N.S. (conceptual nervous system). Psychological Review. 62 évf. 243–254. old.
26. Deci, E. L.–Ryan, R. M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.
27. Simms, B. (1998). The effect of an educational computer game on motivation to learn basic musical skills: A qualitative study. In S. D. Lipscomb (Ed.), Proceedings of the fifth international technological directions in music education conference 7-8. old. San Antonio, TX: International Mountain Society.
28. Zhu, Y.–Leung, K. S. (2011): Motivation and Achievement: Is there an East Asian Model? In: International Journal of Science and Mathematics Education. 9. szám
29. Estefánné Varga, M.–Dávid, M.–Hatvani, A., Héjja-Nagy K.–Taskó, T. (2015): Pszichológia elméleti alapok. Nemzeti Fejlesztési Terv, Humánerőforrás – fejlesztési Operatív Terv Letöltve: <http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/psziefmal/index.html> 2015. július 22.

30. Deci, L. E.–Ryan M. R. (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. In: *American Psychologist* 1. szám. 68-78. old.
31. Schulz, E.–Chowdhury, S.–Van De Voort, D. (2013): Firm productivity moderated link between human capital and compensation: the significance of task-specific human capital. In: *Human Resource Management* 3. szám 423-439. old.
32. Schultz, T. W. (1960): Capital formation by education, In: *Journal of Political Economy* 1. szám. 571-583 old.
33. Hanocho, G. (1967): An economic analysis of earning ans schooling, In: *Journal of Human Resources*. 2. szám 310-329. old.
34. A kutatást 2004-es adatok alapján végezték el, a kutatás alanyai az USA-ban tevékenykedő IT cégek voltak. Az adatokat tanácsadó cégektől gyűjtötték be, összesen 193 283 munkavállalótól és 1033 vállalatától kaptak az emberi tőkére vonatkozó információkat. A megfelelő adatok kiszűrése után egy 38 390 fős mintával rendelkeztek, amelyet 76 IT cég biztosított. A kutatás célja, hogy megállapítsák van-e kapcsolat a kompenzáció mértéke és az emberi tőke három típusa között.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Balatoni, A.–Tóth, G. Cs. (2011): Fenntartható makrogazdaság és államadósság-kezelés. Nemzeti Fenntartható Fejlődés Tanács. Műhelytanulmány. Századvég Gazdaságkutató Zrt.
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: *The Journal of Political Economy*. 5. szám. 9-49.old.
- Becker, G. S. (1962): *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with a special reference to education*. Chicago. University of Chicago Press
- Benke, M. (2015): Az emberi tőke „készletezési és számbavételi problémáinak” összefüggései. In.: Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, VII. évfolyam 1-2. szám., Gazdálkodás-és szervezéstudományi tematikus szám, Szeged. 235-245. old.
- Bozeman, B.–Dietz, J. S. (1999): *Scientific and Technical Human Capital: An Alternative Model for Research Evaluation*. American Political Science Association. Georgia
- Deci, E. L.–Ryan, R. M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, L. E.–Ryan M. R. (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. Social Development, and Well-Being. In: *American Psychologist* 1. szám. 68-78. old.
- Coleman, J. C. (1993): The impact of Becker. Gary on sociology. *Acta Sociologica* 36. évf. 3. szám 169-178. old.
- Estefánné Varga, M.–Dávid, M.–Hatvani, A., Héjja-Nagy K.–Taskó, T. (2015): *Pszichológia elméleti alapok*. Nemzeti Fejlesztési Terv, Humánerőforrás – fejlesztési Operatív Terv Letöltve: <http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/index.html> 2015. július 22.
- Fazekas, K. (2011): Közgazdasági kutatások szerepe az oktatási rendszerek fejlesztésében. In: *Magyar Tudomány* 9. szám. 1077-1090. old.
- Galton, F. (1869). *Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences*. London: Macmillan, 1. old. (Reprinted, Bristol: Thoemmes Press, 1999)
- Geen, R. G. (1995): *Human motivation: A social psychological approach*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Goldin, C. – Katz, L. (2007): Long – Run Changes in the Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing. *Brookings Papers on Economic Activity* 135-165. o
- Gyökér, I. (2004): A vállalat szellemi tőkéje – számolatlan vagyon. In: *Harvard Business Manager* 6. szám. 48-59. old.
- Hanocho, G. (1967): An economic analysis of earning ans schooling, In: *Journal of Human Resources*. 2. szám 310-329. old.
- Hebb, D. O. (1955): Drives and the C.N.S. (conceptual nervous system). *Psychological Review*. 62 évf. 243–254. old.

- Jacob Mincer (1958): *Journal of Political Economy*. 66. évf. 4. szám 281-302. old.
- Jones, Ch. (1995): Time Series Tests of Endogenous Growth Models. *Quarterly Journal of Economics*. 110. évf. 2. szám 494–525. old.
- Kispál-Vitai, Zs. (2013): Szervezeti viselkedés, Pearson, Harlow
- Li, J., Davis, H.–Lomax, R. (2008): Utilizing factor analysis to examine high school students' academic motivation. Paper presented at the annual meeting of the MWERA, Columbus, Ohio.
- Mincer, J. (1981): Human Capital and Economic Growth. Working. Paper. National Bureau of Economic Research, Cambridge
- Nordhaug, O. (1993): Human capital in organizations: Competence, training, and learning, New York. Oxford University Press for Scandinavian University
- Polányi, M. (1966), *The Tacit Dimension*. New York: Anchor Day Books
- Romer, P. M. (1990): Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*. 98. szám 71–102. old.
- Schultz, T. W. (1971): Investment in human capital. In: Kiker, B. F. ed., *Investment in human capital* Columbia. University of South Carolina Press
- Schulz, E.–Chowdhury, S.–Van De Voort, D. (2013): Firm productivity moderated link between human capital and compensation: the significance of task-specific human capital. In: *Human Resource Management* 3. szám 423-439. old.
- Schwartz, T. (2015): The Bad Behavior of Visionary Leaders, *The New York Times*, Letöltve: http://www.nytimes.com/2015/06/27/business/dealbook/the-bad-behavior-of-visionary-leaders.html?_r=0 2015. november 5.
- Simms, B. (1998). The effect of an educational computer game on motivation to learn basic musical skills: A qualitative study. In S. D. Lipscomb (Ed.), *Proceedings of the fifth international technological directions in music education conference* 7-8. old. San Antonio, TX: International Mountain Society.
- Varga, Attila (2005): Agglomeráció, technológiai haladás és gazdasági növekedés: A K+F térszerkezet makrogazdasági hatásainak vizsgálata. MTA Doktori értekezés, Pécs.
- Zhu, Y.–Leung, K. S. (2011): Motivation and Achievement: Is there an East Asian Model? In: *International Journal of Science and Mathematics Education*. 9. szám.

KISS ANITA*

A VÁLLALAT ÉRTÉKÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK SZEREPÉNEK VIZSGÁLATA ANGOLSZÁSZ ÉS KONTINENTÁLIS VONATKOZÁSOKBAN

ANALYSIS OF THE ROLE OF THE COMPANY'S VALUE DRIVERS IN ANGLO-SAXON AND CONTINENTAL ASPECT

ABSTRACT

The study examines the value drivers and their influencing role in a regional perspective. The study is based on the theoretical equation emphasizing that the firm's value is determined by its ability to generate cash flow and the return of the invested capital. However, regarding the firm's value the management literature is not uniform. Differences between the Anglo-Saxon and Continental trends can be revealed in areas such as the financial system, the ownership structure of certain countries, the owner controls of various companies and the legal form of the concentration of capital resources. The main objective of this study is to identify the value drivers at a regional level. This study proceeds as follows. The first section presents the shareholder value theory and its practical implementation. The second part describes the stakeholder approach. The third part illustrates the Anglo-Saxon and Continental financial system and value concept. Finally, the fourth section includes concluding remarks.

1. A tulajdonosi értékmaximalizálás és gyakorlati megvalósulása

A tulajdonosi érték modellt az 1990-es évek előtt elsősorban a beruházások értékelésére és az akvizíciók árazására használták, és a számításokhoz a diszkontált cash flow módszert használták. Ma már azonban egyaránt beépítik a tervezésbe és a teljesítményértékelésbe is. A tulajdonosi érték modell szerint a piacgazdaságban a racionális szereplők az eszköz értékét a jövőben várható pénzáramlások kockázattal korrigált nagyságával becslik.

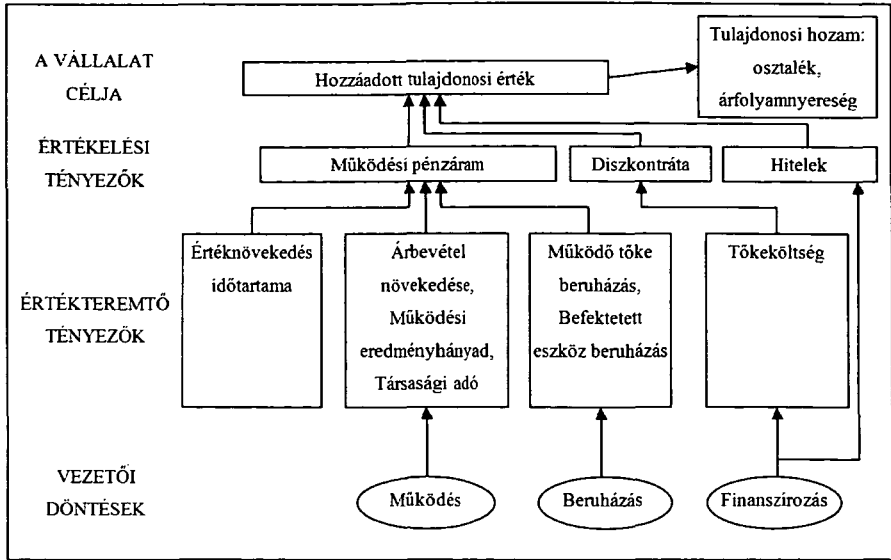
Black és szerzőtársai¹ szerint, akik szintén a tulajdonosi szemlélet fontosságát hangsúlyozzák, a vállalat által elért értéknek meg kell haladnia a lekötött tőke hozamelvárását. Ebben az esetben beszélhetünk tulajdonosi értékteremtésről, ami a tulajdonosok számára a részvények árfolyamnyereségében és a kifizetett osztalékban nyilvánul meg.

Rappaport² nézete szerint a vállalatvezetők elsődleges feladata a tulajdonosi érték növelése, amit stratégiaalkotással és az operatív teljesítménykritériumok meghatározásával tudnak elérni.

A tulajdonosi érték megközelítés univerzálisnak tekinthető, használható nyilvánosan és zártkörűen működő részvénytársaságok, üzleti egységek, stratégiák és termékvonalak elemzésére. A stratégia és a tulajdonosi érték elemzés közötti közvetlen kapcsolatot az szemlélteti, hogy az üzleti stratégiát „átkonvertáljuk” az általuk létrehozott pénzmennyiségre. A folyamat közben azonosított értékteremtő tényezőket nevezzük value drivereknek, amelyeknek a vállalat célrendszerébe való illeszkedését mutatja az 1. ábrán a tulajdonosi érték hálója.

* Kiss Anita, tanársegéd, Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Számviteli és Pénzügyi Intézet.

1. ábra: A tulajdonosi érték hálója



Forrás: Rappaport (1998) 56.o.

A tulajdonosi érték a vállalat saját tőkéjének előrejelzéseken alapuló gazdasági értéke. Az értékteremtő tényezők becslésénél, valamint a maradványérték meghatározásánál a megfelelő módszer kiválasztása olyan előrejelzési tevékenység, aminek az elvégzése csak bizonyos képességek birtokában történhet, és ami különösen fontos az értékteremtés során.³

A működési döntések alapvetően az árbevétel növekedési ütemében, a működési eredményhányadban és a társasági adóban tükröződnek. A beruházási döntések a forgótőkébe és a befektetett eszközökbe történő beruházásban jelennek meg, a finanszírozási döntésekhez kapcsolódó, az értékteremtést befolyásoló tényező pedig a tőke költség. Az értéknövekedés időtartama, mint értékteremtő tényező vezetői becslésen alapul, ami azt a periódust jelzi előre, amíg az adott beruházás tőke költségen felüli hozamot ér el. Az értékteremtő tényezőkkel szemben támasztott követelmény, hogy lehetőség szerint mérhetőek legyenek és az értéktartományuk jól tervezhető legyen. Az értéket a hosszú távú, a kockázatot is beépítő, a pénzáramlásokban megjelenő teljesítmény határozza meg, és nem pusztán a rövid távú eredmények.

A tulajdonosi érték szemlélet alkalmazása a menedzsment számára azt jelenti, hogy a vállalat értékeli a stratégiai alternatívákat, és azt választja, amelyiknek a legnagyobb a hozzáadott tulajdonosi értéke. A vállalat úgy használja az eszközeit, hogy azok a lehető legtöbb értéket teremtsék, és a teljesítményértékelési- és ösztönző javadalmazási rendszernek a hozzáadott tulajdonosi érték vagy más hosszú távú értékmutató képezze az alapját. Végül, ha a vállalat már nem tud értékteremtő befektetéseket megvalósítani, akkor visszajuttatja a pénzt a tulajdonosoknak. Megfigyelhető, hogy egy vállalat esetében a szemlélet alkalmazásának sikere az első számú vezető elkötelezettségétől függ.

A tulajdonosi érték központú vállalatok rendszeresen végeznek becsléseket arra vonatkozóan, hogy mennyit ér a vállalat, majd ezeket az értékeket összevetik a részvényárfolyamban tükröződő elvárásokkal. Ez a folyamat az értékaudit, aminek fő célja az értékteremtés egészének nyomon követése és ellenőrzése. A tulajdonosok csak akkor érhetnek el az átlagnál magasabb hozamot, ha a tényleges teljesítmény meghaladja az árfolyamban megjelenő piaci várakozásokat.

A tulajdonosi érték alapú elemzésnek az operatív vezetők számára az egyik legfontosabb eredménye az, hogy segítséget nyújt azoknak a tevékenységeknek a meghatározásában, amelyekre az vállalat működése során a legjobban oda kell figyelni. Az üzleti érték 7 pénzügyi értékteremtő tényezője, amelyeket Rappaport⁴ makroszintű értékteremtési tényezőknek nevez, a következők:

1. az árbevétel növekedése,
2. a működési eredményhányad,
3. a befektetett eszközökbe és
4. a forgóeszközökbe történő pótlólagos befektetés,
5. a társasági adókulcs,
6. a tőkeköltség,
7. az értéknövekedési periódus hossza.

Az operatív döntések meghozatalában azok a mikroszintű értékteremtő tényezők segítenek, amelyeket az operatív vezetőknek kell meghozniuk az üzleti egységek szintjén, és amelyek befolyásolják a makroszintű tényezők értékét. Ezután azon értékteremtő tényezők azonosítására kerül sor, amelyek az értéket a legnagyobb mértékben növelik és a vezetők is közvetlenül tudják befolyásolni. Ezeknek a tényezőknek a segítségével történik a teljesítmény javítását célzó stratégia kiválasztása, amely a vezetők következő feladata. A stratégiaalkotás során a vezetők azokat a stratégiákat választják ki, amelyekkel a maximális tulajdonosi érték érhető el. Ennek megfelelően, a teljesítménymérési rendszer fő értékelési jellemzői társasági szinten a tulajdonosi hozamok, operatív szinten a hozzáadott tulajdonosi érték és az értékelőrejelzési mutatók, alacsonyabb szervezeti szinten pedig a kulcsfontosságú értékteremtési tényezők lesznek.⁵

A tulajdonosok rendelkezésére állnak azok a tőzsdei elemzések és rangsorok, amelyekből tájékozódhatnak a vállalatuk teljesítményéről és piaci megítéléséről. Évente jelenik meg a The Wall Street Journalban a LEK/Alcar Consulting Group közreműködésével a Shareholder Scoreboard, ami a befektetők számára nyújtott teljesítményre fókuszál. A részvénybefektetés a várakozásokkal való játéknak is tekinthető, mert azok a befektetők érnek el az átlagosnál magasabb hozamot, akik még a részvényárfolyamba való beépülése előtt észlelik azt.⁶

Rappaport⁷ létrehozott egy mutatót, amelyik a P/E rátánál jobban képes bemutatni azt, hogy milyen a részvény megítélése, alul- vagy felülértékelt. Ez az ERI mutató (Expectations Risk Index – a várakozások kockázat indexe), ami a részvényárfolyam jövőbeli növekedését is magában foglalja.

A nyilvánosan működő részvénytársaságok és a tőzsde folyamatos jelzéseket küldenek egymásnak. A piaci ár is egy ilyen jelzés, amit a piac küld a vállalat felé az elvárt teljesítményszintről, amit a tulajdonosok részvényekbe fektetett pénzének megtérüléséhez kell elérni, továbbá magában foglalja a többi szereplő jövőbeli várakozásait is. A vállalati vezetés és a piac várakozásait össze kell egyeztetni, különösen a kulcsfontossági döntések meghozatala előtt.⁸

A vállalati hozam azt a megtérülést jelenti, amelyet a vállalat ér el a reáleszközökbe való befektetéseivel. Amennyiben ez a hozam meghaladja a tőkeköltséget, akkor a vállalat értéket termel. A tulajdonosi hozamot a tulajdonos éri el a vállalati részvényekbe való befektetéssel, ami akkor lesz nagyobb, mint a saját tőke költsége, ha a vállalat túlteljesíti a részvényárfolyamokban tükröződő várakozásokat. Ha a várakozásokban nincs változás, akkor a részvényesek pontosan az általuk elvárt hozamot realizálják.

Azt mondhatjuk tehát, hogy azok a befektetők érhetnek el az átlagosnál magasabb hozamot, akik még azelőtt észlelik a vállalat javuló kilátásait, mielőtt azok beépülnének az árfolyamba.

Az 1980-as évek közepétől, amikor a nagy, világhírű vállalatok növekedtek, a cégek megvizsgálták az üzletmenetüket vagy azok egy részét, és a következő kérdéseket tették fel maguknak:

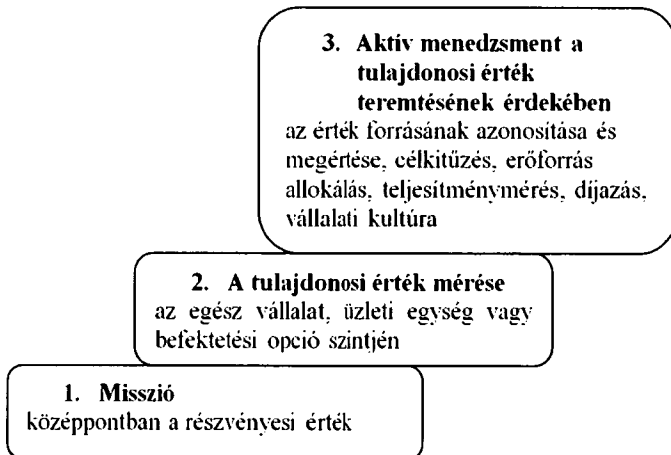
- Mekkora tőkét fektettek az üzletbe?
- Mekkora megtérülést generál a befektetőknek a vállalat?
- A használdozati költséget mennyivel haladja meg ez a megtérülés?

Ezek a kérdések a múlt teljesítménye vagy a jövőbeli tervek alapján válaszolhatók meg. A vállalatok ilyen irányú vizsgálata és az értéktéremtők azonosítása nem tekinthető se forradalminak se különösen újnak. Az elmélyült alkalmazás az, ami a tulajdonosi értékszemléletű vállalatok esetében újdonságot eredményez.⁹

Az értékalapú vagy értékközpontú menedzsment kifejezés használatos erre a menedzsment megközelítésre, ami többet jelent a különféle menedzsment technikák egyszerű alkalmazásánál. Egy olyan szemléletmód, aminek keretei között az elsődleges célként a hosszú távú tulajdonosi érték maximalizálás valósul meg. A vállalat alapvető célját a saját rendszere, a stratégiája, a folyamatai, az analitikus technikái, a teljesítménymérői és a kultúrája együttesen szolgálják.

Az előzőekből következően a stratégiai és a pénzügyi döntéshozatal összehangolásának egyik lehetséges eszközrendszere az értékalapú vállalatvezetés.¹⁰ Az értékalapú menedzsment három része a tulajdonosi értékre fókuszáló misszió, a tulajdonosi érték mérése és a tulajdonosi érték teremtésének növelésére irányuló tevékenység, amit a 2. ábra szemléltet.

2. ábra: Az értékalapú menedzsment három lépése



Forrás: Arnold (2007) 318.o.

2. Az érintett elmélet

A tulajdonosi értékelmélet állítása szerint a vállalat alapvető célja a tulajdonosi hozam maximalizálása a törvények betartásával. Ennek az elméletnek a menedzsment irodalomban megjelent alternatívájaként vagy cáfolataként született meg az érintett elmélet, amely magasabb erkölcsi normákat határoz meg a törvényeknél, és nagyobb társadalmi teljesítmény elérését garantálja. A vállalat alapvető célját az értéktéremtésben fogalmazza meg, ami az érintettek együttműködésének és érdekeinek együttes figyelembevételével valósul meg.

Freeman 1984-es könyvének, a *Strategic Management*nek a megjelenése óta, ami az érintett elmélet alapjainak tekinthető, több mint száz cikk és több mint egy tucat könyv íródott a következő tíz évben, valamint a *Business Ethics Quarterly* és az *Academy of Management Review* folyóiratok 1994-es és 1997-es kiadványai is az érintett elmületről szoltak. Ez az érdeklődés azóta is töretlen az akadémiai és menedzsment iskolák körében.¹¹

Ugyanakkor az is megállapítható, hogy az elmélet nem egységes, mert az egyes szerzők más-más magyarázatot használnak, más-más bizonyítékot alkalmaznak az elmélet állításainak alátámasztására. Már a fogalmának a definiálására is eltérő felfogások léteznek az irodalomban, nincs megegyezés abban a tekintetben sem, hogy pontosan kik tartoznak bele az érintett kategóriába, kiket tekintünk érintetteknek, illetve legitim érintetteknek.

A hazai irodalomban is már több szerző, köztük Ónodi,¹² Kárpáti¹³ és Kazainé¹⁴ foglalkozott az érintett elmélettel, valamint az érintett elmélet és tulajdonosi elmélet összehasonlításával, valamint az elméletek közötti választás lehetőségével.

A Stanford Kutatóintézet (Stanford Research Institute, SRI) 1963-as definíciója¹⁵ szerint az érintettek „olyan csoportok, akiknek a támogatása nélkül a szervezet nem tudna létezni”. A meghatározásból az következik, hogy a menedzsereknek a vállalat érintettjeit konstruktív együttműködésre kell rávenni ahhoz, hogy elérjék a céljaikat. A szerződéses vállalatelméletek szerint a legitim érintetteket az alapján a szerződés alapján lehet azonosítani, amely a vállalat és az érintettek között jött létre akár explicit, akár implicit formában.¹⁶

Freeman és McVea¹⁷ megfogalmazásában az „érintett minden olyan csoport vagy egyén, aki befolyásolhatja a szervezet célmegvalósítását vagy érintve van abban”.

Donaldson és Preston¹⁸ definíciója szerint „az érintetteket azokon a tényleges és lehetséges károkon és hasznokon keresztül lehet azonosítani, amelyeket a vállalat működésének vagy nem működésének következtében megtapasztalnak, vagy úgy gondolják, hogy megfognak tapasztalni”. Olvasatukban az érintettek a legitim érdekekkel rendelkező egyének vagy csoportok, megkülönböztetve az érintetteket a befolyásolóktól. Vannak olyan érintettek, akik képesek a vállalat működését befolyásolni, míg mások nem, ugyanakkor vannak olyan befolyásolók, akik nem érintettek.

Egy tipikus nagyvállalat érintettjei a tulajdonosok, a fogyasztói érdekvédelem, a vevők, a versenytársak, a média, az alkalmazottak, a politikai érdekcsoportok, a környezetvédők, a szállítók, a kormányzat és a helyi közösségek.¹⁹

Vannak olyan vállalatok, amelyek az érintettek széles körére értelmezik a definíciót, így azokat is az érintettjeik közé számítják, akik illegitimiek, mint például a terrorista csoportok. Ennek köszönhetően rendelkeznek viszont cselekvési alternatívával arra vonatkozóan, ha komolyra fordulna az ügy a terrorista csoporttal.

Az érintetti kör eltérő felfogásából, illetve azonosításból következik, hogy az egyes vállalatok által megvalósított érintett menedzsment is különböző. Azok a vállalatok, amelyek helyesen mérnek fel az érintettek erőterét, rendelkeznek azokkal a folyamatokkal, amelyek az érintettek érdekeit maximálisan figyelembe veszik a mindennapi működés során, valamint minden olyan tranzakciót megvalósítanak, amelyek összehangolják az érintettek érdekeit a vállalati célokkal, az érintett menedzsment legmagasabb fokával rendelkeznek. Az érintett menedzsmentnek a vállalat stratégiai menedzsment rendszerébe ágyazottan kell megvalósulnia.²⁰

Összegzésként megállapítható az érintett elmületről, hogy az egyik érintett érdekeit sem rendeli a részvényesek érdekeinek alá. Az elmélet értelmében a vállalat legitim érdekekkel rendelkező érintettjei ellenszolgáltatásra tartanak igényt, és nincs olyan érintett, akinek az érdeke és a kapott ellenszolgáltatás előrébbvaló lenne bármelyik másiknál. Ennek ellenére az instrumentális megközelítés mégis a tulajdonosi értékelmélet alkalmazásánál is nagyobb hozamot ígér a tulajdonosnak. Az állítás alátámasztására viszont nincsenek kielégítő empi-

rikus bizonyítékok és analitikus érvek, vagyis hogy a tulajdonosi értékelmélet teljes értékű alternatívája lehetne, tehát az érintettekre való koncentráció a tulajdonosok elsőbbsége helyett jobb vezérelv lenne a vállalati működés során. Donaldson és Preston²¹ is hivatkozik tanulmányában olyan empirikus kísérletekre, melyekkel azt próbálták igazolni, hogy az érintett elmélet alkalmazásával a vállalat eredményesebben fog működni, pénzügyi teljesítménymutatói javulni fognak. Ezekről a kutatásokról kiderült, hogy nem realizálható nagyobb gazdasági megtérülés, mint a tulajdonosi értékelmélet alkalmazásával.

Másik, az elmélettel kapcsolatban felmerülő probléma, hogyan hangoljuk össze az eltérő érdekű érintettek érdekeit. Léteznek olyan többdimenziós döntéstámogató módszerek, amelyek megoldanák a problémát, de az érdekek súlyozása, valamint a pénzben nem kifejezhető érdekek bevonása további nehézséget jelent. Ebből az érdekkonfliktusból következik a menedzserek önérdékkövető, értékromboló döntési magatartása, amely részükről mindig megmagyarázható bizonyos érdekek figyelembe vételével.

4. Angolszász és kontinentális értékfelfogás és pénzügyi rendszer

Az elméletek gyakorlatbeli érvényesülésének okai között említik Copeland és szerzőtársai²² az országok eltérő tulajdonosi szerkezetét, a tulajdonosi ellenőrzés mikéntjét, a vállalatok jogi formáját, valamint a tőkeforrások koncentrációját. Az USA-ban a nyilvános részvénytársaságok esetében a teljesen szétaprózódott tulajdon jellemző, míg Európában több nagyobb vállalat, bank, család kezében van a tulajdon, a vállalatok zártkörűen működnek, és nem ritkák a vállalatok közötti kereszttulajdonlások sem.

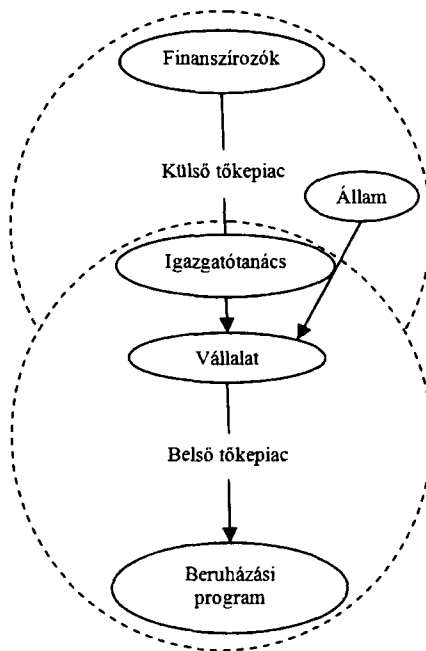
Meg kell különböztetnünk az angolszász és a kontinentális értékfelfogásokat. Az eltérések forrása elsődlegesen az eltérő pénzügyi rendszerből ered.²³

Vigvári²⁴ a különböző pénzügyi rendszerek kialakulását a 18-19. századra vezeti vissza. A különbözőség okát egyrészt a vállalati tevékenység finanszírozásában résztvevő külső és belső források részarányában, másrészt a finanszírozás módja által meghatározott vállalatirányítási eszközökben látja. A szakirodalom a vállalatirányítás két típusára a külső és a belső irányítási rendszer fogalmakat használja, a finanszírozás módjára pedig a közvetlen és közvetett finanszírozást. A közvetlen, vagyis az értékpapír-finanszírozás a külső irányítást jelenti, amely jellemzően az angolszász országokban domináns, itt a menedzsment fölött a befektetők a tőkepiacon keresztül gyakorolnak ellenőrzést. A belső irányítási rendszer, ahol a vezetőség feletti ellenőrzést a több belső érdekeltiséggel rendelkező érintett gyakorolja, és amelyre a közvetett, a bankokon keresztül megvalósuló finanszírozás a jellemző, többnyire a japán és kontinentális európai országok vállalatainál figyelhető meg. A vállalatirányítás pénzügyi vonatkozásai jól láthatók a 3. ábrán, ahol a két egymást metsző kör a finanszírozáson keresztül megvalósuló vállalatirányítás két elvi lehetőségét mutatja. A közös rész azt szemlélteti, hogy egyik irányítás sem létezik tiszta formában. A két szélső pont a makrogazdasági környezet és a vállalat tevékenységi területe, amelyek meghatározó tényezőt jelentenek a befektetések során. Fontos szerepe van még az államnak az adóztatás és a szabályozás valamint a támogatás területén.²⁵

Az 1990-as évek során annyira előrehaladt az értékpapírosítás folyamata, hogy az amerikai pénzügyi közvetítés „piacközpontú” lett, a kontinentális „bankközpontúval” szemben. A származtatott termékek piacának exponenciális növekedése a folyamatban meghatározó szerepet játszott. Az értékpapírosítás a bankok számára annyit jelent, hogy eszközeik között az értékpapírok jelentősége megnő, a banki eszközök jobban piacoshatók, a mérlegből mérlegén kívülre vihetők a banki kötelezettségek, és ezáltal a hitelező-adós kapcsolat stabilitása és átláthatósága csökken.²⁷

3. ábra: A befektetések meghatározói

Makrogazdasági környezet



Projektspecifikus feltételek

Forrás: Porter [1992] 68.o.²⁶

Az Egyesült Államokban és Angliában nagy és likvid tőkepiacokat találunk, a befektetők túlnyomó többsége intézményi befektető, a piacokon a verseny nagyon fontos, a finanszírozásban nem a bankoké a kulcsszerep, hanem a tőkepiacé. A vállalat így annyit ér, amennyiért a piacon gazdát cserél. A reális piaci ár kategóriája a meghatározó, ami megfelelő informáltság mellett kialakul. Olvasatukban is létezik a belső érték kategóriája, ami nem mindig egyezik meg a piaci értékkel, mivel a piacnak nincs teljeskörű információja. Az eltérés csak rövid távon létezik, hosszú távon a belső érték és a piaci érték megegyeznek.²⁸

A kontinentális Európában és Japánban a tőkepiacok kisebbek és kevésbé likvidek, a részvények többsége a bankok, a kormányzatok és a családok kezében koncentrálódik. Az üzleti életben a bankok és a vállalatok között kialakult bizalmi kapcsolatnak, szakmai tapasztalatoknak van nagy szerepe. Az erőteljes állami szerepvállalás miatt a német rendszer felülről vezérelt, ami úgy jelenik meg a vállalatértékelésben, hogy a piacnak kevés szerep jut az értékelés során.²⁹

A kontinentális Európában a vállalatértékelést kizárólag könyvvizsgáló cégek végzik, míg az angolszász országokban tanácsadó cégek szakosodtak erre a feladatra.

A számviteli és az adószabályozás szintén oka az eltérésnek. A német vállalatok esetében az óvatosság elve a meghatározó, az angolszászok esetében pedig az igazságosság és a méltányosság. A német szabályozás megengedi a csendes tartalékok képzését, aminek hatására a vállalati nyugdíjalap a cég forrása marad, szerepel a saját tőkében, növelve annak értékét, érintve a vállalatértékelést. Az angolszászok így alacsonyabb saját tőkével rendelkeznek, míg a tartalékok nélkül az angolszász saját tőke aránya a magasabb. A két nézet közeledik egymáshoz, viszont a különbségek nem tűnnek el teljesen.³⁰

5. Következtetések

A tulajdonosi értékelmélet és az érintett elmélet vizsgálata kapcsán megjegyezhetjük, hogy nem két ellentétes irányzatról van szó. A tulajdonosi értékelmélet nem tagadja a többi érintett létezését és figyelembe vételét a gazdasági döntéshozatal során, hanem úgy gondolja, hogy a legnagyobb megtérülés akkor valósul meg, ha a tulajdonosi értéket maximalizáljuk.

A tulajdonosi értékelmélet széles körű elterjedésének a világon, számos okát tudjuk megkülönböztetni. A piacok fokozódó liberalizációja, a magántőke térhódítása és az információs forradalom együttesen hozzájárultak az elmélet elterjedéséhez és széles körű alkalmazásához.³¹

Az USA-ban teljesen elfogadottá vált, hogy a vezetők maximalizálják a tulajdonosi értéket. Európában és Japánban viszont valamennyi érintettre vagyis, a tulajdonosokra, a fogyasztói érdekvédelemre, a vevőkre, a versenytársakra, a médiára, az alkalmazottakra, a politikai érdekcsoportokra, a környezetvédőkre, a szállítókra, a kormányzatra és a helyi közösségekre is nagy hangsúlyt fektetnek az elemzések és értékelések során.³² Ezekben az országokban az érintett elmélet dominanciája jelenik meg a tulajdonosi elmélettel szemben.

JEGYZETEK

1. Black, A.–Wright, P.–Bachman, J. E.–Davies, J. (1999): Részvényesi érték: az értékközpontú vállalatirányítás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
2. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York
3. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York, 13-31. o.
4. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York, 171.o.
5. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York
6. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York, 180-188.o.
7. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York
8. Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York, 100-111.o.
9. Arnold, G. (2007): Essentials of Corporate Financial Management. Pearson Education Limited, Harlow, 316.o.
10. Titman, S.–Keown, A. J.–Martin, J. D. (2011): Financial Management: Principles and Applications. Pearson Education, Inc., Boston, 562-577.o.
11. Jones, T. M.–Wicks, A. C. (1999): Convergent Stakeholder Theory. The Academy of Management Review, 24. évf., 2. szám, 206-221.o.
12. Ónodi Annamária (2004): Kell-e választani? – Tulajdonosi értékelmélet vagy érintett elmélet? Vezetéstudomány, 35. évf., 7-8. szám, 60-72.o.
13. Kárpáti Tibor (2005): Az érdekhordozói elmélet hatékonyságnövelő szerepének vizsgálata. Vezetéstudomány, 36. évf., 11. szám, 11-26.o.
14. Kazainé Ónodi Annamária (2010): Értékválasztás, etikai dilemmák. Vezetéstudomány, 41. évf., 7-8. szám, 33-42.o.
15. Donaldson, T.–Preston, L. E. (1995): The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy of Management Review, 20. évf., 1. szám, 65-91.o.
16. Donaldson, T.–Preston, L. E. (1995): The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy of Management Review, 20. évf., 1. szám, 65-91.o.

17. Freeman, R. E.–McVea, J. (2005): A Stakeholder Approach to Strategic Management. In: Hitt, M. A.–Freeman, R. E.–Harrison J. S. (ed.) (2005): The Blackwell Handbook of Strategic Management. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, 189-207.o.
18. Donaldson, T.–Preston, L. E. (1995): The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy of Management Review, 20. évf., 1. szám, 65-91.o.
19. Freeman, R. E.–McVea, J. (2005): A Stakeholder Approach to Strategic Management. In: Hitt, M. A.–Freeman, R. E.–Harrison J. S. (ed.) (2005): The Blackwell Handbook of Strategic Management. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, 189-207.o.
20. Freeman, R. E.–McVea, J. (2005): A Stakeholder Approach to Strategic Management. In: Hitt, M. A.–Freeman, R. E.–Harrison J. S. (ed.) (2005): The Blackwell Handbook of Strategic Management. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, 189-207.o.
21. Donaldson, T.–Preston, L. E. (1995): The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy of Management Review, 20. évf., 1. szám, 65-91.o.
22. Copeland, T.–Koller, T.–Murrin, J. (1999): Vállalatértékelés. Értékmérés és értékmaximalizáló vállalatvezetés. Panem Könyvkiadó Kft. – John Wiley & Sons, Inc., Budapest
23. Black, A.–Wright, P.–Bachman, J. E. – Davies, J. (1999): Részvényesi érték: az értékközpontú vállalatirányítás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. – Sulyok-Pap Márta (1998): Lehetséges-e a vállalatelemzés nemzetközi összehasonlításban? Megjelent: Bankról, pénzről, tőzsdéről. Válogatott előadások a Bankárképzőben, Nemzetközi Bankárképző Rt., 411-416.o.
24. Vigvári András (2011): Pénzügy(rendszer)tan. Akadémiai Kiadó, Budapest
25. Vigvári András (2011): Pénzügy(rendszer)tan. Akadémiai Kiadó, Budapest, 160-163.o.
26. Vigvári András (2011): Pénzügy(rendszer)tan. Akadémiai Kiadó, Budapest, 68.o.
27. Lámfalussy Sándor (2008): Pénzügyi válságok a fejlődő országokban. Akadémiai Kiadó, Budapest, 85-86.o.
28. Ligeti Sándor–Sulyok-Pap Márta (szerk.) (2006): Banküzemtan. Tanszék Pénzügyi Tanácsadó és Szolgáltató Kft., Budapest
29. Ligeti Sándor–Sulyok-Pap Márta (szerk.) (2006): Banküzemtan. Tanszék Pénzügyi Tanácsadó és Szolgáltató Kft., Budapest
30. Copeland, T.–Koller, T.–Murrin, J. (1999): Vállalatértékelés. Értékmérés és értékmaximalizáló vállalatvezetés. Panem Könyvkiadó Kft. – John Wiley & Sons, Inc., Budapest
31. Black, A.–Wright, P.–Bachman, J. E. – Davies, J. (1999): Részvényesi érték: az értékközpontú vállalatirányítás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. – Marján Attila (2004): Euró, pénzügyek, globalizáció. Az európai pénzügyi szektor metamorfózisa és az euró. Savaria University Press, Szombathely
32. Freeman, R. E.–McVea, J. (2005): A Stakeholder Approach to Strategic Management. In: Hitt, M. A.–Freeman, R. E.–Harrison J. S. (ed.) (2005): The Blackwell Handbook of Strategic Management. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, 189-207.o.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Arnold, G. (2007): Essentials of Corporate Financial Management. Pearson Education Limited, Harlow, 316. o.
- Black, A.–Wright, P.–Bachman, J. E.–Davies, J. (1999): Részvényesi érték: az értékközpontú vállalatirányítás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Copeland, T.–Koller, T.–Murrin, J. (1999): Vállalatértékelés. Értékmérés és értékmaximalizáló vállalatvezetés. Panem Könyvkiadó Kft. – John Wiley & Sons, Inc., Budapest
- Donaldson, T.–Preston, L. E. (1995): The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy of Management Review, 20. évf., 1. szám, 65-91. o.
- Freeman, R. E.–McVea, J. (2005): A Stakeholder Approach to Strategic Management. In: Hitt, M. A.–Freeman, R. E.–Harrison J. S. (ed.) (2005): The Blackwell Handbook of Strategic Management. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, 189-207. o.
- Jones, T. M.–Wicks, A. C. (1999): Convergent Stakeholder Theory. The Academy of Management Review, 24. évf., 2. szám, 206-221. o.

- Kárpáti Tibor (2005): Az érdekhordozói elmélet hatékonyságnövelő szerepének vizsgálata. Vezetéstudomány, 36. évf., 11. szám, 11-26. o.
- Kazainé Ónodi Annamária (2010): Értékválasztás, etikai dilemmák. Vezetéstudomány, 41. évf., 7-8. szám, 33-42. o.
- Marján Attila (2004): Euró, pénzügyek, globalizáció. Az európai pénzügyi szektor metamorfózisa és az euró. Savaria University Press, Szombathely
- Lámfalussy Sándor (2008): Pénzügyi válságok a fejlődő országokban. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Ligeti Sándor–Sulyok-Pap Márta (szerk.) (2006): Banküzemtan. Tanszék Pénzügyi Tanácsadó és Szolgáltató Kft., Budapest
- Ónodi Annamária (2004): Kell-e választani? – Tulajdonosi értékelmélet vagy érintett elmélet? Vezetéstudomány, 35. évf., 7-8. szám, 60-72. o.
- Rappaport, A. (1998): Creating shareholder value: a guide for managers and investors. 2nd ed., The Free Press, New York
- Sulyok-Pap Márta (1998): Lehetséges-e a vállalatelmzés nemzetközi összehasonlításban? Megjelent: Bankról, pénzről, tőzsdéről. Válogatott előadások a Bankárképzőben, Nemzetközi Bankárképző Rt., 411-416. o.
- Titman, S.–Keown, A. J.–Martin, J. D. (2011): Financial Management: Principles and Applications. Pearson Education, Inc., Boston, 562-577. o.
- Vigvári András (2011): Pénzügy(rendszer)tan. Akadémiai Kiadó, Budapest

PIEROG ANITA*

CIVIL SZERVEZETEK MENEDZSMENTJE – FELADATVÉGREHAJTÁS ÉS STÁTUSZVIZSGÁLATOK

MANAGEMENT OF CIVIL ORGANISATIONS – TASK EXECUTION AND STATUS SURVEYS

ABSTRACT

Driving my research I focus on managerial issues of civil organizations. In my study I describe the result of my research in Hadú-Bihar County. The primary objective of my research is to examine and explore the specialties of the managerial tasks and operation. The result concern to the organizational tasks and status surveys. Quantitative data from an empirical analysis is used for the research. The basis of this sample was the County Court of Justice's website. The organization of the executive functions are considered the most important managers of the organizations. For the total sample stated the most important tasks of the organization are coordination, ensuring financial conditions, followed by provision of personnel. The status surveys examined of the evaluation of effectiveness. I define the positions inside the civil organizations as legal and behavioral relationships. Volunteers, employees and members are defined as independent positions within the organization. Overall status for all of the organization's effectiveness and reputation of the most important.

Bevezetés

Civil szervezetek vizsgálatával foglalkozom több, mint 6 éve. Kutatásaim elsősorban a vezetési feladatok vizsgálatára, valamint a működési sajátosságok feltárására fókuszál. A kutatási területet azért tartom fontosnak, mivel a civil szervezetek hiánypótló szereppel bírnak a gazdaságban. A civil szervezetek olyan feladatokat vállalnak fel, melyeket sem a gazdasági szféra, sem az állam nem tud, vagy nem akar. Egy 2012-2013 között zajló kutatás eredményiből ebben a tanulmányban arra fókuszálok, hogy bemutassam a civil szervezetek esetében a feladatmegvalósítás, a szervezés, milyen fontossággal bír, illetve milyen az eredményessége a megvalósításnak.

A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával a TÁMOP 4.2.4 A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program- Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretei között valósult meg.

Módszertan

A hazai szakirodalomban a 2011. évi CLXXV. törvény határozta meg, mit tekintünk jogi értelemben civil szervezetnek. A törvény ide sorolja az egyesületeket, az alapítványokat, valamint a civil társaságot. Ezen belül a civil társaság olyan újszerű fogalom, melyet eddig nem értelmezett a civil szakma. Így a korábbi kutatásaimban nem szerepeltek ilyen struktúrák. En-

* Dr. Pierog Anita adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezés-tudományi Intézet.

nek megfelelően az általam vizsgált szervezeti formák az egyesület és az alapítvány. A szakirodalom tanulmányozása, figyelembe vétele, valamint a kutató munkám során tapasztaltak alapján véleményem szerint a civil szervezetek olyan struktúrák, melyek alapvető céljaikat szervezeti jellemzőiket, működési elvüket tekintve sajátos irányítási, szervezési, vezetési feladatokat jelenítenek. Működésüket az önkéntesség, a szolidaritás és az altruizmus határozza meg.

A kutatásaim során több kérdőíves felmérést is folytattam. A Tanulmányban szerepel a 2011-es felmérés, illetve a 2012-2013 között zajlott felvételezés eredményei is. A mintavételezésnél törekedtem a reprezentativitás követelményeinek megfelelni. A Megyei Törvényszék honlapján bejegyzett kategóriába tartozó szervezetekből K-szempon্তু szisztematikus mintavétellel választottam ki a felmérésbe vont szervezeteket. Szisztematikus mintavétel során az alappopuláció minden k-adik tagját választjuk be a mintába. Ez a módszer néhány kivételtől eltekintve, funkcionálisan egyenértékű az egyszerű véletlen mintavétellel, de praktikusabb annál.¹ Ezzel párhuzamosan meghatároztam a pótcímek kiválasztásának módját is, azért, hogy ha a kiválasztott cím valamilyen okból nem elérhető, akkor azt pótolni lehessen. A pótcímeket úgy határoztam meg, hogy mindig a következővel kelljen folytatni.

A felmérés a módszertan kiválasztását, valamint a felmérni kívánt feladatok meghatározását tekintve is épít a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet kutatási programjára.² A felmérés nagyobb részben szakmai kérdőíves felmérés, ahol a megkérdezettek véleményét mérem fel a szervezetek vezetési feladataira vonatkozóan. A kérdőív három részből tevődik össze: az általános adatgyűjtőből, az interjúazonosító adatokból és magából az interjúból. Az általános adatgyűjtőn elsősorban az adott szervezetre vonatkozóan fontosabb információkat 13 kérdésben (például működési forma, közhasznúsági fokozat, tevékenység, stb.) gyűjtök. Az interjúazonosító a kérdezett személyes és szakmai adatainak, tapasztalatainak felmérésére irányul, mint az alany legmagasabb iskolai végzettsége, neme, kora. A szakmai kérdőívben főként zárt kérdéseket alkalmazok, melyekről a kérdezettek preferenciáját, értékítéletét vizsgálom a vezetési feladatokra vonatkozóan. Főként skála kérdések egyik legismertebb típusát, a Likert-skálát alkalmaztam. A skála kérdések alkalmasak arra, hogy a mért jelenségek belső struktúráját megmutassa.³ Ezeknél a kérdéseknél a megadott válaszokat 1-5-ig terjedő skálán kellett minősíteni; 1: nem megfelelő/jelentéktelen mértékű v. összegű, 3: közepes/közepes mértékű v. összegű, 5: kitűnő/jelentős mértékű v. összegű, valamint egy választ megjelölős kérdések egyaránt. Alapvetően zárt kérdéseket alkalmazok, de „egyéb” válasz megjelölésével lehetőséget adok arra, hogy az interjú alany kifejttesse véleményét, amennyiben a megadott válaszok nem teljes körűek, a válaszlehetőségek nem fednek mindent.

Ebben a tanulmányban a szakmai kérdések közül a szervezésre, feladat végrehajtásra, illetve az eredményességre vonatkozó kérdések eredményeit mutatom be. Az elemzés során összehasonlító elemzéseket is végeztem, a szervezeti paraméterek, valamint az interjú-alanyok jellemzői alapján, melyeket az általános adatgyűjtőn vételeztem föl.

Végrehajtás és eredményesség vizsgálatok

A téma kidolgozásánál az volt a célom, hogy elemezzem, hogy a feladatok eredményes megvalósításának, milyen feltételei vannak. Illetve, hogy ezeket hogyan értékelik a megkérdezettek. A problémát két irányból közelítettem meg. Egyrészt vizsgáltam, hogy milyen szervezési feladatoknak tulajdonítanak jelentőséget a vezetők. Ez alapján megállapításokat kívánok tenni a civil szervezetekben alkalmazott feladatok fontosságára vonatkozóan. Másrészt pedig a civil szervezetekhez kapcsolódó humán erőforrás teljesítményének vezetői értékelését vizsgáltam. Ennek során a megkérdezett vezetőknek 1-5-ig skálán értékelni kellett a szervezeti tag, szervezeti alkalmazott és a feladatmegvalósításban résztvevő önkéntes teljesítményét olyan szempontból, hogy az eredményességük mi alapján értékelhető.

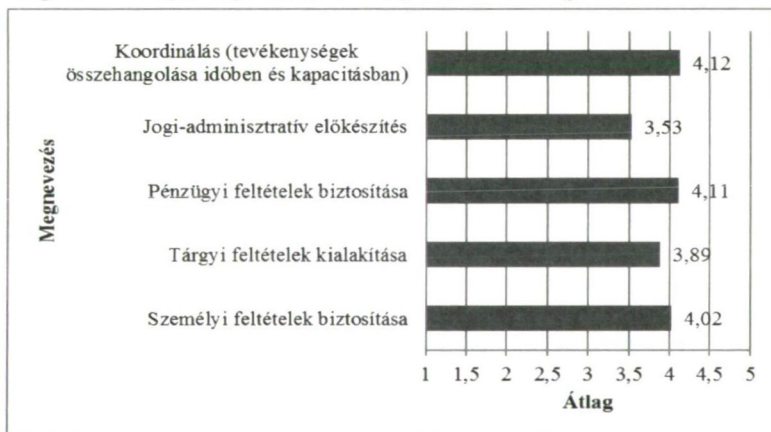
A szervezést fontos vezetői funkciónak tekinthető, annak ellenére, hogy nem feltétlenül jelenik meg a különböző folyamatokon kívül. A vizsgálattal az volt a célom, hogy feltárjam a szervezési feladatok közül melyiket milyen mértékben tartják fontosnak.

A vezetési tevékenység során a szervezési feladatok gyakran összeolvadnak az alaptevékenységgel. Ezért létezésüket sokan kétségbe vonják. Azonban a különböző szakmák, alkotótevékenységek folyamatát részletesen elemezve kiderül, hogy a cselekedetek idő és térbeli elrendezése, a szükséges eszközök kiválasztása, előkészítése, amelyeket szervezési feladatoknak tekinthetünk, valamilyen súllyal felmerülnek.⁴ A szervezés a szervezeti célok elérése érdekében teljesítendő feladatok strukturálását, ezen feladatok az egyének számára munkakörökbe való sorolását, munkacsoportok létrehozását, a szervezeten belüli információs rendszerek kidolgozását, és a tervek koordinálását foglalja magába.⁵ A szervezési tevékenységet tekinthetjük a döntésvégrehajtási tevékenység részeként, tehát a célélérés egyik alapvető eszköze és feladata. Más megközelítésben a szervezés koordinációként, azaz összehangolásként értelmezhető és az a vezetői tevékenység érthető alatta, amikor valamilyen módon elkülönült, esetleg önálló célokkal is rendelkező személyek csoportok vagy szervezetek tevékenységét egy közös elfogadott cél érdekében fogják össze.⁶

A vezetési feladatok vizsgálat során a szervezést abból az aspektusból vizsgáltam, hogy a különböző tevékenységek milyen fontosságúak a vezetők tevékenységében. Az erre vonatkozó eredményeimet az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra: A szervezési feladatok fontosságának megítélése

Figure1: The perception of the importance of organizational tasks



N=282

Forrás: Saját szerkesztés, 2013

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a különböző szervezési feladatok azonos mértékben fontosak a szervezetek vezetői szerint. A legfontosabbnak a tevékenységek összehangolását (4,12), valamint a pénzügyi feltételek biztosítását (4,11) minősítették. Az utóbbi a szervezet működésének elengedhetetlen feltétele, ezért egyértelműnek mondható a fontossága. A koordinálás azért fontos, hiszen minden szervezeti típusban, így a civil szervezetek esetében is, az erőforrásokat, a tevékenységeket össze kell hangolni a sikeres feladat megvalósítása érdekében. A jogi- adminisztratív előkészítés legalacsonyabb fontossági szintje (3,53), ezzel ellentétben állhat egy a gazdasági társaságok körében végzett kutatási eredményeivel, mely szerint a vezetők idejük jelentős részét kénytelenek adminisztrációs tevékenységekre fordítani.⁷ Ezt azzal magyarázom, hogy kevés figyelmet fordítottak ez időig a szervezetek a pontos adminisztrációra, mivel eddig szinte semmilyen ellenőrzés

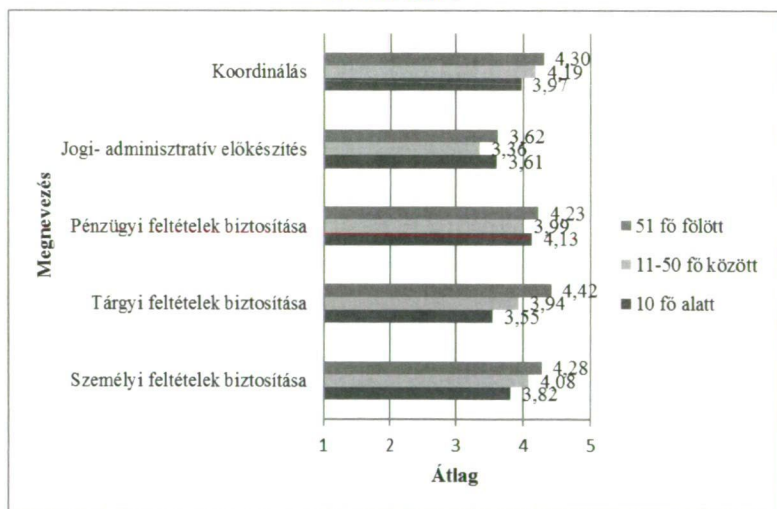
nem volt erre vonatkozóan a felügyeleti szervek által. Várhatóan az új jogi szabályozások ezt a feladatot fontosabbá teszik a civil szervezetek életében is.

A szervezési feladatok fontosságának megítélését megvizsgáltam a válaszadók kora alapján.

Megállapítható, hogy a korcsoportok a feladatok sorrendjében egyet értenek abban, hogy a legkevésbé fontos a jogi, adminisztratív előkészület. A 70 év felettiek azonban azonos fontosságúnak tulajdonítják a személyi feltételek biztosításával, a második helyen. Összefüggés vizsgálatok során a szervezési feladatok minősítését tekintve megállapítottam, hogy a koordinálás esetében a korosztályok között van szignifikáns különbség. A korcsoportok párokban történő vizsgálata után megállapítható, hogy három korosztály pár között mutatkozik szignifikáns különbség: 21- 30 év és 51-60év közöttiek, a 21-30 év és 61-70 év közöttiek, valamint a 21-30 év 70 év felettiek között. A válaszadók végzettségének tükrében is elemeztem a szervezési feladatok fontosságát.

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a jogi adminisztratív előkészületek a legkevésbé fontosak a PhD fokozattal rendelkezők kivételével minden végzettség esetében. A legmagasabb iskolai végzettségű személyek a második legfontosabb szervezési feladatként értékelik ezt a feladatot. Az összefüggés vizsgálat során arra a megállapításra jutottam, hogy a végzettség alapján a tárgyi és személyi feltételek biztosítása esetében van szignifikáns különbség. A további vizsgálatok alapján megállapítható, hogy szignifikáns különbség van a 8 általánost végzettek és a szakmunkásképzőt végzettek, érettségivel rendelkezők, és főiskolai végzettségűek között. A személyi feltételek biztosítása esetében a szakmunkás és egyetemi végzettségűek között valamint a főiskola és egyetemi végzettséggel rendelkezők között jelentős eltérés mutatkozik. A taglétszám tükrében vizsgálva a szervezési feladatok fontosságát a 2. ábra mutatja be.

2. ábra: A szervezési feladatok fontosságának megítélése a tagok száma alapján
Figure 2: The perception of the importance of management tasks based on the number of members



N=282

Forrás: Saját vizsgálatok, 2013

Az ábrából leolvasható, hogy a 10 főnél kevesebb taglétszámú szervezetek esetében a legfontosabb a pénzügyi feltételek biztosítása a legfontosabb (4,13), majd a koordinálás (3,97), közel azonos fontosságú a személyi feltételek biztosítása (3,82). A legkevésbé fon-

tos a tárgyi feltételek biztosítása. Ezzel szemben a 11-50 fő közöttiek esetében a koordinálás a legfontosabb (4,19), majd a személyi feltételek biztosítása (4,08). Legkevesbé fontos a jogi előkészítés. Az 51 fő feletti taglétszámú szervezetek esetében a legfontosabb a tárgyi feltételek biztosítása, ezt követi a koordinálás. A pénzügyi feltételek, valamint a jogi előkészítés a két legkevesbé fontos. Az összefüggés vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a tárgyi feltételek biztosítása között szignifikáns a különbség. A csoportok közötti összehasonlítás alapján megállapítható, hogy a 10 fő alatti és 51 fő fölötti, valamint a 11-50 fő közötti és 51 fő fölötti csoportok között is szignifikáns a különbség.

A sikeres szervezeti teljesítmény, így a feladatmegvalósítás alapja a tudás mellett,⁸ a jó szervezés. Az előzőekben bemutattam, hogy a vizsgált tényezők közül mit tartanak fontosnak és kevésbé fontosnak az interjúalanyok. A feladatmegvalósítás eredményessége is szorosan összefügg a szervezéssel. Az erre vonatkozó vizsgálatokkal és elemzésekkel arra kerestem a választ, hogy milyen tényezők alapján értékelhetőek a tevékenységben részt vevők teljesítménye. A vizsgált attribútumokban keverednek a teljesítményértékelési és szervezési szempontok. A megközelítésmód azért értékelhető szervezési jellegűnek, mert az elemzések célja, hogy valamilyen szempontok szerint minősítsék a vezetőket a különböző státuszoknak az eredményességben játszott szerepét. A státusz fogalma először társadalmi státuszként került be az irodalomba. A kulturális antropológiában vezette be a társadalmi státusz fogalmát, majd elterjedt a szociológusok és politikusok között.⁹ A státusz jogok és kötelezettségek együttese, mely az egyént ahhoz a csoporthoz fűzi, ahová ő maga tartozik. De mivel az egyén egyszerre több csoportba is tartozhat ezért többféle magatartási modell hordozójaként jelenhet meg. Más megközelítésben a státusz az egyénnek vagy csoportnak a környező társadalomhoz viszonyított helyzetére utal, mely annak függvénye, hogy a csoport vagy társadalom hierarchiáján belül milyen presztízsnak örvend. A státusz egyfajta pozíció. Civil szervezetek esetében a szervezeti státusz a szervezet-hez való viszonyulást jelenthet, mely jogi és magatartási viszony alapján jön létre. Ezt a vizsgálatot státuszvizsgálatnak neveztem el. A civil státusz általánosságban a szervezetek helye a nonprofit szférán belül. A civil szervezetek humán erőforrás státusza más, mint a gazdálkodó szervezeteknél. A civil státuszok az önkéntes, alkalmazott és tag. A tag más jogviszonyt jelent az üzleti szférában, mint a civilek esetében. A gazdálkodási szervezetekben az alkalmazottakat nevezzük tagoknak. Míg a civilek esetében az alapítók, illetve elkötelezettség, belső motiváltság következtében a tevékenységben önkéntesen résztvevő egyének. Egyfajta érzelmi, szakmai elhivatottságot jelent. Ezzel kapcsolatban kiemelendő az intrinzik motiváció szerepe.¹⁰

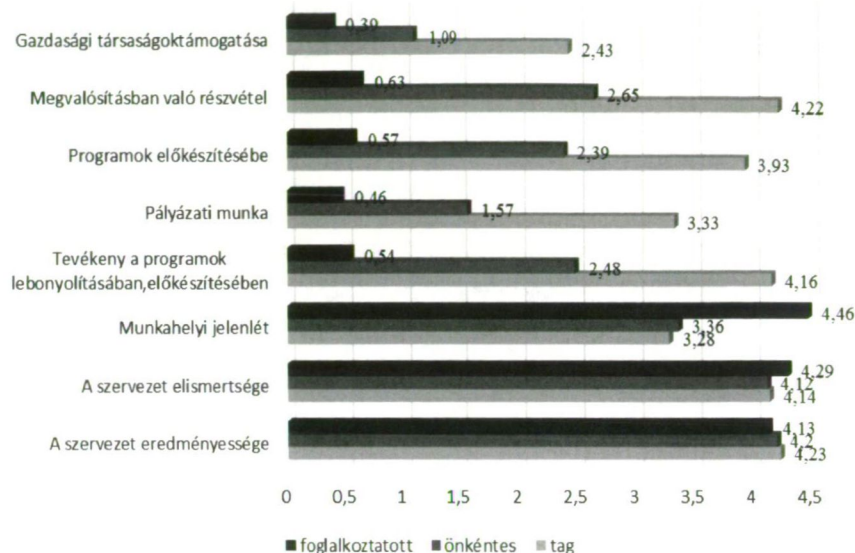
A feladatmegvalósításhoz kapcsolódóan vizsgáltam a civil szerepek értékelését. Egyfajta teljesítményértékelésként is felfogható. Az eredményességhez való hozzájárulás értékelését külön-külön az előzőekben definiált civil státuszokra is elvégeztem. Az erre vonatkozó eredményeket a 3. ábra mutatja be.

Az ábra alapján megállapítható, hogy a tagok esetében a legfontosabb kritérium a szervezet eredményessége (4,23), a megvalósításban való részvétel (4,22), a szervezet elismertsége (4,14), valamint a programok előkészítésében való részvétel (3,93). Közepesnek minősítették a munkahelyi jelenlétet (3,28), a pályázati munkát (3,33). Legkevesbé fontosnak pedig a gazdasági társaságok támogatását (2,43).

Az önkéntesekre vonatkozóan más sorrend alakult ki. A legfontosabb a szervezet eredményessége (4,2), a szervezet elismertsége (4,12), valamint a munkahelyi jelenlét (3,36). Közepesen fontos a programokon való részvétel (2,48), a megvalósításban való részvétel (2,65), valamint a programok előkészítése (2,39). Legkevesbé fontos a pályázati munka (1,57) és a gazdasági társaságok támogatása (1,09). A foglalkoztatottak esetében vizsgálva ezeket a tényezőket megállapítható, hogy két nagy csoportra oszlanak a kritériumok. A fontosnak ítélt területek a munkahelyi jelenlét (4,46), mely a másik két státusszal összehasonlítva is magas mértékű. A szervezet elismertsége (4,29), valamint a szervezet eredm-

nyessége (4,13). Látható, hogy összességében a szervezet elismertsége és a szervezet eredményessége a legmeghatározóbb.

3. ábra: A szervezet eredményességének értékelése
Figure 3: Evaluation of the effectiveness of the organization



N=100

Forrás: Saját vizsgálatok, 2011

Összefoglalás

A feladatmegvalósítást és eredményességet a szervezés aspektusából vizsgáltam. A szervezést a vezetői funkciók közül a legfontosabbnak ítélik a szervezetek vezetői. A szervezési feladatokat vizsgálva a teljes mintát tekintve megállapítható, hogy a vezetők a legfontosabbnak a koordinálást, a pénzügyi feltételek biztosítását ítélték, majd ezt követi a személyi feltételek biztosítása. Ez az eredmény kisebb ellentmondásban van a 2011-es előfelvételezés eredményével, mely alapján a vezetők preferencia sorrendje a pénzügyi feltételek, személyi feltételek, majd a tárgyi feltételek biztosítása, és csupán ezt követi a koordinálás. Legkevesbé fontos minden esetben a jogi, adminisztratív feladatok ellátása. A válaszadók jellemzői alapján végzett elemzések során arra a megállapításra jutottam, hogy a kor és a koordinálás megítélése között van szignifikáns különbség. A korcsoportok közötti vizsgálatok azt mutatják, hogy a fiatalabb korcsoportba és a közép és idősebb korcsoportba tartozók között egyaránt szignifikáns különbség. Az iskolai végzettség a tárgyi feltételek és a személyi feltételek biztosítása esetében mutat szignifikáns különbséget. Ezek az alacsonyan és magasan kvalifikált csoport között jelentkezik. A szervezeti paramétereket vizsgálva megállapítható, hogy a tagok száma a tárgyi feltételek biztosítása között mutatkozik szignifikáns különbség. A csoportok közötti eltérés arra enged következtetni, hogy minél nagyobb a szervezet mérete, annál fontosabbá válik a tárgyi feltételek biztosítása. A szervezet éves bevétele esetében a pénzügyi feltételek biztosítása, a jogi, adminisztratív feltételek, valamint a koordináció esetében mutatkozik szignifikáns különbség. Minden esetben az alacsony és a magas bevételekkel rendelkező szervezetek között van jelen-

tós eltérés. Ezek alapján az a következtetés vonható le, hogy a bevételek nagysága a figyelem fokozódását feltételezi, illetve a hajlandóságot bizonyos tevékenységek elvégzésére, arra pénz áldozására. A státuszvizsgálatokat az eredményesség értékelésének oldaláról vizsgáltam. Összességében minden státusz esetében a szervezet eredményessége és elismertsége a legfontosabb. A civil státuszok értékelése során a kritériumok eltérő sorrendet mutatnak. Az alkalmazottak esetében messze a legfontosabb a munkahelyi jelenlét a másik két formához képest. A megvalósításban való részvétel a tagoknál a legfontosabb.

JEGYZETEK

1. Babbie, Earl (1998): A társadalomkutatás gyakorlata. Balassi Kiadó. Budapest. 206–302.p
2. Berde, Csaba (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban. Habilitációs eljárás tézisei. Debrecen.
3. Héra Gábor–Ligeti György (2006): Módszertan – A társadalmi jelenségek kutatása. Osiris Kiadó.
4. Ladó László (1979): Szervezélmélet és módszertan. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest. 438. p.
5. Fayol, Henry (1984): Administration Industrielle et Generale. Donud. Paris.
6. Angyal Ádám (1999): A vezetés mesterfogásai. Kossuth Kiadó. Budapest.
7. Bácsné Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. A Virtuális Intézet Közép- Európa kutatására Közleményei. II. [2–3 (No. 3–4)] 126–133. pp.
8. Bencsik Andrea–Juhász Tímea (2014): Knowledge Management Strategy as a Chance of Small and Medium-Sized Enterprises, Patricia Ordonez de Pablos editor: International Business Strategy and Entrepreneurship: an Informaté-ion Technology Perspective. pp. 52–82.
9. Linton, Ralph (1936): The Study of Man. Appleton Crofts, New York.
10. Gergely Éva (2014): A teljesítményértékelő interjú célja, a visszajelzés hatása a teljesítményre. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI: (3–4) pp. 106–114.

FELHASZNÁLT IRODALOM

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról. 2. Értelmező rendelkezések.
- Angyal Ádám (1999): A vezetés mesterfogásai. Kossuth Kiadó. Budapest.
- Bácsné Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. A Virtuális Intézet Közép- Európa kutatására Közleményei. II. [2–3. (No. 3–4)] 126–133. pp.
- Babbie, Earl (1998): A társadalomkutatás gyakorlata. Balassi Kiadó. Budapest. 206–302. p
- Bencsik Andrea–Juhász Tímea (2014): Knowledge Management Strategy as a Chance of Small and Medium-Sized Enterprises, Patricia Ordonez de Pablos editor: International Business Strategy and Entrepreneurship: an Information Technology Perspective. pp. 5–82.
- Berde Csaba (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban. Habilitációs eljárás tézisei. Debrecen.
- Fayol, Henry (1984): Administration Industrielle et Generale. Donud. Paris.
- Gergely Éva (2014): A teljesítményértékelő interjú célja, a visszajelzés hatása a teljesítményre. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI: (3–4) pp. 106–114.
- Héra Gábor–Ligeti György (2006): Módszertan – A társadalmi jelenségek kutatása. Osiris Kiadó Kft. Budapest. 173–197. p.
- Ladó László (1979): Szervezélmélet és módszertan. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest. 438. p.
- Linton, Ralph (1936): The Study of Man. Appleton Crofts, New York.

JUHÁSZ CSILLA*

KOMMUNIKÁCIÓS ELVÁRÁSOK A SZERVEZETBEN

COMMUNICATION EXPECTANCY IN ORGANIZATION

ABSTRACT

In my essay my aim was to show my expectancy model about expectancy pressure. There are in the organization some expectancy of managers, some expectancy of employees. Expectancies of organizations and managers are much more stronger, sophisticated than employee's expectancy. Expectancy pressure comes from the measurement of power and size of different expectancies. Useful know that expectancy is a procedure and the success is not just depend on the way of motivation, but there is one basic thing, which really support or deny the result of this process. This one thing is the communication.

In our empiric research my aim was to examine the expectancy for organizational communication. Managers filled a questionnaire. On the questioners we asked about expectancy of oral and written communication forms. The solution shows that the most important written communicational tool is the clear message and the most important oral communicational tool is the good communicative competence. The least of all important written communicational tool is compactness, and the least of all important oral communicational tool is empathy.

My essay presents some problem of organizational communication. These are the followings: functional illiteration, communicational differences of genders, differing generations, communicational differences in differing generations, problems in active listening.

1. Bevezetés

Amikor valaki bármilyen formában, akár munkaadóként, akár munkavállalóként a munkaerőpiacra lép, általában konkrét elképzelései vannak arról, milyen legyen az a feltételrendszer amelyben és akikkel dolgozni szeretne, milyen körülmények között eladja vagy megveszi valakinek a munkaerejét. Már az álláshirdetések is megadják, ki milyen munkatársat keres, milyen az a munkavállaló, aki elképzeléseinek teljes mértékben megfelel.¹ A munkavállaló pedig eldönti mely feltételeket képes és kész elfogadni. Ezt természetesen nem csak Magyarországon, de az egész világon megfigyelhetjük. Manapság amikor a munkahelyeken többször találkozunk nemzetközi munkavállalókkal, még akkor is ha a szervezet magyar, amikor több nem, több generáció dolgozik együtt fokozottan kifejeződéhet, megfogalmazódhat a különböző szervezeti elvárás.² Az egyik leginkább alkalmazott elvárás halmaz a kommunikációval kapcsolatosan érhető tetten. A menedzserek feladatai a külső környezeti és belső szervezeti változások következtében változáson mennek keresztül. Az olyan egyértelműnek látszó fogalmak, mint beosztás, munkakör, osztály, személyzetirányítás stb. egyre változó jelenségeket fejeznek ki. A munka jellegének változása következtében a hagyományos menedzserei/vezetői képességek, készségek fontossága jelentősen megváltozhat. Bizonyos vizsgálatok azt mutatják, hogy az egyik leggyakrabban megfogalmazott elvárás a különböző kommunikációs képességekre irányul.³ Más kutatók eredményei alapján arra következtethetünk, hogy a civil szféra hasonló nehézségekkel küzd, főleg az önkéntesek részvétele miatt.⁴

* Dr. habil. Juhász Csilla egyetemi docens, Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi Kar.

2. Elvárások, elvárási nyomás

Általában két csoportot lehet meghatározni a követelmények között, ezek a csoportkövetelmények, illetve a vezetői elvárások. A csoportkövetelmények észrevétlenül, rejtve irányítják a csoporttagok viselkedését, érzelmi viszonyait, véleményét, értékrendszerét. A követelmények másik nagy csoportja a vezetők által megfogalmazott elvárások. Ezeknél fontos szempont, hogy azok teljesíthetők legyenek.⁵

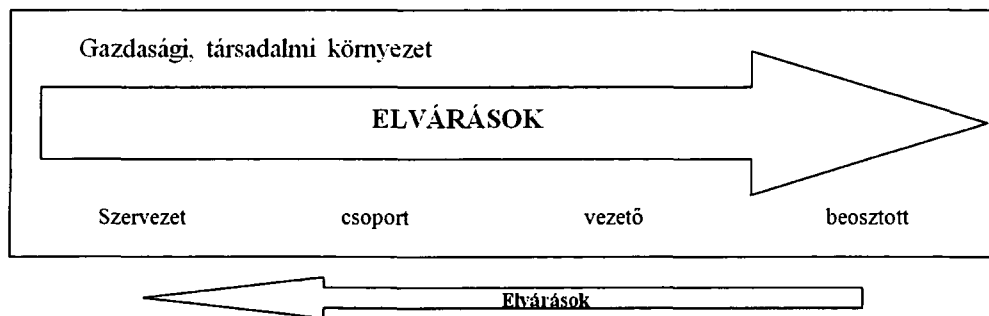
A menedzsment tudomány művelői között az alapvető fogalmakban szóhasználatban mindenki egyetért.⁶ A szervezetben találhatunk megfogalmazott és ki nem mondott elvárásokat. A szervezet erőteljesen meghatározza a szervezeten belüli csoportokkal szembeni elvárásait, legyenek azok teljesítménnyel, magatartással, viselkedéssel, külsővel, szervezeti kultúrával, stb. kapcsolatosak. A vezetőkkel kapcsolatos elvárások elég pontosan megfogalmazottak már a pályázati kiírásban, a felvételi folyamatnál, de a későbbi munka során is folyamatosan kifejezi a szervezet milyen legyen az adott vezető. A HRportal⁷ internetes forrás alapján ezek az alábbiak: jó kommunikációs képesség; pontos, precíz munkavégzés; megbízhatóság; állóképesség, fizikai teherbírás; időgazdálkodási képesség; empowerment; pozitív jövőkép nyújtásának képessége; stratégiai akciótervezési képesség; egyéb számszerűsíthető képességek. Ezek az elvárások időről időre változnak és a vezetőket ebből a szempontból jobban vizsgálják.

Az elvárási nyomást úgy definiálom, hogy olyan külső és belső hatások összessége, amelyek valamilyen formális és informális magatartási formák, tulajdonságok, értékrendek kialakítását és fenntartását jelenti.

A beosztottal szembeni elvárások meghatározó részben a vezetőtől, a csoport tagjaitól erednek, de a szervezet elvárásai sem hagyhatók figyelmen kívül. A beosztottakat a szervezeten belülről tehát legalább hármas elvárás egység veszi körbe. Szerencsés esetben az egyes rétegek nem különböznek gyökeresen egymástól és a szervezet elvárásai meghatározzák a csoporttagok, a vezetők elvárásait is. A beosztottaknak bizonyos esetekben, pozíciókban, munkakörökben, ágazatokban kapcsolatuk van a külvilággal, így a külvilág elvárásai is meghatározók lehetnek abban, hogy valaki az elvárásoknak megfelel-e vagy sem.

A szervezetben megfigyelhető elvárások, és az elvárási nyomás az 1. ábra szerint szemléltethető. A nyílak nagysága és iránya fejezi ki az elvárási nyomás mértékét.

1. ábra: Elvárási nyomás modell
Figure1 : Expectancy pressure modell



Forrás: saját szerkesztés, 2011⁸

A szervezettől a beosztott felé irányuló elvárási nyomás erőteljesebb, mint ugyanez visszafelé. Elvárások az ellentétes irányba is vannak, de ezeket a beosztottak a legtöbbször hiába fogalmazzák meg, alapvetően nem ezek fogják meghatározni a vezetőt, vagy annak

teljesítményét. Ha esetleg igen, akkor sem az egyes beosztottak elvárásai alapján, hanem a csoportnyomás hatására.

A vezetővel szemben a beosztottak is megfogalmaznak szakmai elvárásokat például, hogy támogassák szakmailag munkatársaikat. Tegyék lehetővé a csoportmunkát. Fejleszthetik beosztottjaik kezdeményező készségét. Határozzák meg a saját jutalmazási nyelvüket. Tanulják meg, hogy a számukra fontos emberek hogyan dicsérhetők, jutalmazhatók. Tanulják meg, milyen módon lehet személyre szabottan kifejezni az elismerést. Konkrét példákat dolgozzanak ki az elismerések egyes fajtáira. Hatékonyabb módon közvetítsék az elismeréseket. A munkatárs számára legértékesebb módon, személyre szabottan jutalmazzanak. Tartsák fenn a lojalitást, a cégtől való küzdelemért.

Beosztottként megfogalmazunk személyi elvárásokat is, amikor a jó vezető képe van előttünk. Ez alapján a vezető legyen többek között egészséges, fitt, jó kedélyű, szellemes, igazságos, kiszámítható, megnyerő modorú, jó kommunikációs készséggel rendelkezzen.

A szervezettel szemben a beosztottak is megfogalmaznak, ha nem is minden esetben hangoztatnak, elvárásokat. Ilyen dolgozói elvárások pedig többek között, hogy a munkahely, a szervezet a munka nyújtson biztos egzisztenciát. A díjazás, előlépés méltányosan tükrözze a munkavállalói erőfeszítést. A vezető és a csoport ismerje el és ösztönözze a szakmai fejlődést. A munka biztonságos és kiszámítható legyen, a jövedelem, a jutalmazás „igazságos legyen”. Az egész ösztönző rendszer egyfajta visszajelzést adjon. Ne lehessen különbséget találni az ép és az egészséges munkatárs között.⁹ Az elégedett beosztott, munkatárs jól motiválható, egyet ért a szervezet céljaival, valamint elfogadja azokat, felveszi a csoportnormákat.¹⁰

Egyes kutatók az elvárásokkal kapcsolatos vizsgálataikban a vezető és beosztott között kialakult kapcsolatot – az elvárásokat illetően – valamilyen íratlan szerződésként, „pszichológiai szerződésként” írják le¹¹ és az előbb említett fogalom alatt ismertetik az elvárásokkal kapcsolatos ismereteiket. Az elvárások automatikusan beintegrálódnak a vezető – beosztott munkakapcsolatába, öntudatlanul is, de kialakul és egy bizonyos fokú megegyezésen alapuló bizalmi rendszerre, kompenzációra épül.

Egy kutatás szerint a jelen hallgatói által a jövőbeli sikerességük szempontjából a három legfontosabbnak tartott képességek: a problémamegoldó képesség, a gondolkodási képesség és a jó kommunikációs készség. A hallgatók tisztába vannak a jó kommunikációs készség fontosságával az élet számos területén, természetesen ehhez megfelelő fejlesztő programokra lehet szükség.¹² A végzett fiatalokból lesznek azok „a managerek napjainkban akik egyre inkább a piacról, a termékekről, a versenytársakról és a folyamatokról szóló információs igényeknek vannak kitéve, amelyekre egy innovatív vezetőnek reagálni kell.”¹³ Egy műszaki menedzser alapszakos hallgatók között végzett vizsgálat kimutatta, hogy erősebb nyelvi és kommunikációs képességekre van szükségük a későbbi sikerekhez.¹⁴

Más kutató megerősítette, hogy a különböző korosztályok eltérő kommunikációs szokásokkal, hagyományokkal rendelkeznek, amelyekhez a többieknek alkalmazkodniuk célszerű. Ezek a különbségek kultúráktól függetlenül adódtak, csak minden kultúra más és más módszerrel, toleranciával kezeli ezeket az eltéréseket. A munkahelyi beillesztésnél is meghatározó, hogy a beillesztés alanya, valamint a mentor között gördülékeny és kétirányú kommunikáció legyen. Ezeket a folyamatokat a munkahelyi vezetőnek kell menedzselnie.¹⁵ Mások vizsgálatában bizonyos szervezetekben az emberi erőforrás menedzsment kommunikációval kapcsolatos területei csak a rangsor alján szerepeltek, javítandó területként.¹⁶

3. Vezetők kommunikációs elvárásai

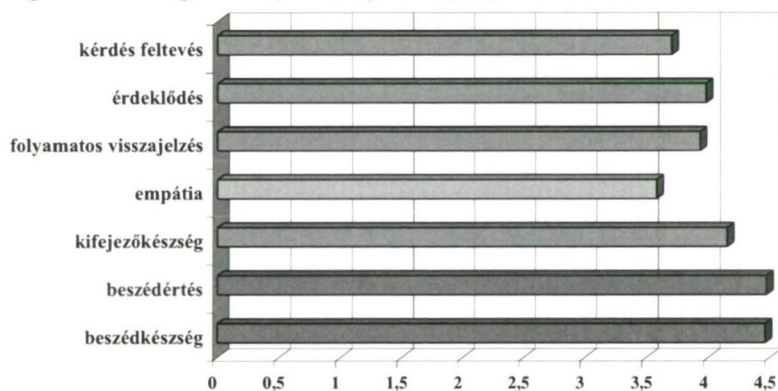
3.1. A szóbeli kommunikációval kapcsolatban

Intézetünkben kommunikációs vizsgálatokat végeztünk egy 584 elemű vezetői mintán, az Észak-Alföldi Régióban. A vizsgálat alanyai között találhatóak elsőszámú és beosztott vezetők eltérő korosztályokból, nemekből és korcsoportokból. Ezekben a vizsgálatokban azt kértük a vezetőktől, hogy egy egytől ötig terjedő skálán értékeljék az általunk megadott szóbeli és írásbeli kommunikációs képességeket aszerint, hogy mennyire tartják azokat fontosnak. A szóbeli kommunikációs formák közül minősíteniük kellett a beszédkésztséget, a beszédértést, a kifejezőkészséget, az empátiát, a folyamatos visszajelzést, az érdeklődést és a kérdések feltevését.

Ahogy az a 2. ábrán is jól látszik a megkérdezettek az egyes tényezőket jóval az átlagos szint fölé értékelték, viszonylag kicsi szórással, 3,5 és 4,5 közé tehető az összes érték. Ahogyan az az előzetes várakozásainknak is megfelelt a vezetői értékelésekben a legfontosabbnak tartott szóbeli kommunikációs tulajdonság az, hogy a munkavállaló rendelkezzen megfelelő beszédkésztséggel, és ezt a rangsorban a megfelelő beszédértése is követte. Így azt a megállapítást lehet tennem, hogy a megkérdezett vezetőknek meglehetősen fontos volt, hogy a beosztottal megegyező nyelvet beszéljenek a szó szoros és átvitt értelmében is.

2. ábra: Vezetői elvárások a beosztottak szóbeli kommunikációjáról

Figure 2: Managerial expectancy of employee's oral communication



Forrás: saját vizsgálatok

A rangsor 4-es érték feletti részéhez tartozik a megfelelő minőségű kifejezőkészség. Alapvető, hogy probléma esetén a beosztott képes legyen elmondani annak miben létét. Fontos, azonban nem meghatározó a megkérdezett vezetők szerint, hogy érdeklődő legyen a beosztott. Bizonyos válaszadók ezt a lehetőséget el is vetették, mondván nem jó az, ha egy mértéken felül valaki érdeklődik. Csak annyira legyen érdeklődő, hogy a munkáját, a rábízott feladatokat hatékonyan képes legyen elvégezni. A kétirányú kommunikáció fontos eleme a visszajelzés, valamint a megfelelő minőségű kérdések feltevése is, amelyet a megfelelő időben tesznek fel. Azonban egy határon túl a sokat kérdező kolléga felkészületlennek tűnik (vagy az is) ezért ezt a vezetők nem értékelik pozitívan.

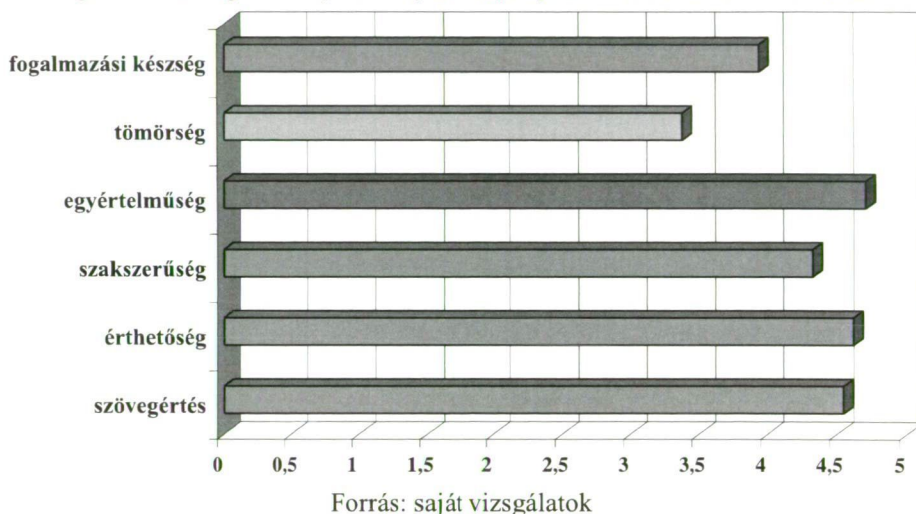
A megkérdezett vezetők a legkevésbé azt tartották fontosnak, hogy a munkavállalójuk empátikus legyen. Ebben a kérdésben viszont a vélemények közötti szórás nagyobb értékeket vett fel. Természetesen munkahelye és munkaköre válogatja, hogy szükséges-e a munkatárs empátikus szóbeli kommunikációja. Az ügyfélszolgálati munkatársaknak az

empátia elsődlegesen elvárt tulajdonságnak kellene lennie a konfliktustűrés mellett, de egy adatrögzítői munkakör nem igényli különösebben a beleélő képességet. Így is, ahogy az látható, bőven az átlagot jelentő 2,5-es érték felé értékelt tulajdonságról van szó.

3.2. Az írásbeli kommunikáció értékelése

Az írásbeliséggel kapcsolatban a szövegértést, az érthetőséget, a szakszerűséget, az egyértelműséget, a tömörséget és a fogalmazási készséget, azaz ezek fontosságát minősítettük a vezetőkkel. A 3 ábráról az látszik, hogy az írásbeli kommunikációs lehetőségek értékelésénél is az értékek az átlagos felettiek. A megkérdezettek vélekedése szerint a legkevésbé fontos képesség írásban a tömörség (3,38-as értékszámmal jellemzett). Ez a kritérium is alapvetően munkakör függő, némely helyeken nem célszerű a bőbeszédűség. Bár a meghatározó részletek elhallgatása sem ajánlatos. A tömörséget a fogalmazási készség követi az értékelésből képezhető rangsorban. A fogalmazási képességet a sorban előrébb vártam, mert a zajok nélküli írásbeli kommunikáció egyik meghatározó eleme.

3. ábra: Vezetői elvárások a beosztottak írásbeli kommunikációjáról
Figure 3: Managerial expectancy of employee's written communication



A munkahelyek jó részén nagyon fontos, hogy az elkészített írásmű szakszerű legyen, mégis a vezetők között nem volt egyetértés a minősítésben. A szakszerűen elkészített írás a megkérdezettek véleménye alapján a negyedik a rangsorban. A köz- és szakigazgatásban, kutatásban azonban nélkülözhetetlen, hogy az elkészített anyag (akár beszámoló, akár jelentés vagy határozat) szakszerűen íródjon. Már csak a fellebbezhetőség miatt sem. A vezetők az érthetőséget díjazták 4,5 körüli értékekkel.

A legfontosabb a vizsgálat megkérdezett vezetői között az egyértelműség, mint írásbeli kommunikációs jellemző lett. Főleg a fentebb említett köz- és szakigazgatásban elkészült anyagoknál előnyös, ha a leírtakat könnyen lehet értelmezni.

Matematikailag is igazolható összefüggést találhattunk az egyes korcsoportok esetében az egyértelműségnél és a közérthetőségnél. Az iskolai végzettség is kimutathatóan befolyásolja az eredményeket, mégpedig a felsőfokú végzettség esetén. A felsőfokú végzettség egyértelműen meghatározza például a fogalmazási készségről, az írásbeliségről és a beszédértésről kialakított véleményeket. Például az érdeklődés, az empátia, a visszajelzés a vezetői szinteknél korrelál öt százalékos szignifikancia szinten.

4. Kommunikációs problémák és lehetséges megoldásuk

A hétköznapi életben kommunikáció szempontjából egyre szaporodó problémával találjuk szembe magunkat. Ilyen a funkcionális analfabétizmus, amely sajnálatos módon egyre nagyobb mértékű a munkaképes lakosság, főleg a fiatalabb korosztályok körében. Ez azért jelent megoldandó gondot, mert a munkaerő egy részének szakképzettségét nem lehet értő olvasás nélkül megteremteni. Bizonyos ír példák azt mutatják, hogy egyes szakismereteket képregényszerűen, ikonok, rajzok segítségével elkészített kiadványokból el lehet sajátítani, de ezek csak egyszerű szakismertek lehetnek. Bonyolultabb ismeretanyag átadása ebben a formában nem lehetséges.

Tapasztalatom szerint, amit a kollégáim is megerősíthetnek, az újabb generációk tagjai egyre rövidülő figyelemmel rendelkeznek. Mind a munkában, mind a kommunikációban gondot jelent, ha nem képes valaki tartósan egy dologra koncentrálni.

Ahogy azt már a bevezetőben említettem a munkahelyeken egyszerre több generáció van jelen. Az eltérő korú generációk eltérő kommunikációs sajátosságokkal rendelkeznek. Ha csak a tömegkommunikációs szokásait vesszük figyelembe már akkor is megfigyelhető, hogy az idősebbek többet tévéznek és kevesebbet vannak „online”, azaz korlátozottabb ideig használnak számítástechnikai eszközöket. „A kommunikáció formái átalakulnak, a személyes, közvetlen kommunikáció mellett számos új forma áll rendelkezésre, ezek jelentős része az interneten keresztül. A közvetett kommunikáció tekintetében a televízió szerepe különösen a fiatalabb generáció körében csökken. Az új kommunikációs formák elérnek minden korosztályhoz tartozót, annak lehetőségeit a fiatalabb és középkorú generációk használják leginkább ki.”¹⁷ Kozák vizsgálata arra mutatott rá, milyen attitűdök jellemzik az egyes korcsoportokat. Az 1. táblázat adatai szerint minden mutatóban eltérés figyelhető meg a különböző korcsoportok között, amelyek a folyamatos konfliktus forrásai lehetnek.

1. táblázat: A különböző korcsoportokat jellemző attitűdök

Table 1: Attitudes in different age groups

	<i>A 48 és 65 év közötti korcsoport</i>	<i>A 30 és 47 év közötti korcsoport</i>	<i>A 18 és 29 év közötti korcsoport</i>
Szemléletmód	Optimista	Szeptikus	Reményteljes
Munkamorál	Hajtós	Egyensúlyra törekvő	Elszánt
Hatalom	Szereti/Gyűlöli	Érdektelen	Tiszteli
Vezetés	Megegyezésre törekszik	A szakértelmet tiszteli	Közös vezetésre törekszik
Kapcsolatok	Személyes öröme	Vonakodik	Figyelembe veszi
Kommunikáció	<i>Vezetékes telefon Bármikor hívható</i>	<i>Mobiltelefon Csak munkaidőben hívható</i>	<i>Internet, e-mail, Mobiltelefon</i>

Forrás: Kozák (2011) 51.p.¹⁸

A kapcsolatok kiépítésétől, fenntartásától a középkorúak csoportja tartja leginkább távol magát, törekszik az egyensúlyra, szeptikus. Az idősebb generáció tagjai között megfigyelhető egyfajta megújulásra való törekvés. Optimisták, nyitottak a kommunikációra, s még képesek új lendületre a munkában. Úgy tűnik, ez a generáció könnyebben talál utat a fiatalokhoz, mint a középkorosztály. Ezek a különbségek, az eltérő attitűdök generációs konfliktushoz vezetnek, amely csökkentheti a vállalat teljesítményét. Kieleződik a feszültség az átszervezések és leépítések idején, mert a generációk versengenek egymással az egyre kevesebb munkahelyért.¹⁹

Kommunikációs különbségeket mutattak ki a nemek között is. Ha csak azt vesszük, hogy a férfiak konkrétabban fogalmazzák meg mondanivalójukat, a nők pedig az átvitt, köztes fogalmazás mesterei.²⁰ A két nem kommunikációs különbségeit már etológusok is vizsgálják, Desmond Morris szerint a két nem agyának felépítése is meghatározza kommunikációs működésüket. A modern kommunikációs technika használatában is találhatók eltérések, egy erről szóló kutatás az alábbi eredményeket kapta: „Az elemzett adatok (a blogokban és a közösségi oldalakon szereplő bejegyzések szövegmennyisége) jelentős nemi különbséget mutatnak a preferált internetes platformok használatában: a nők közel azonos mértékben használják a blogjaikat és a közösségi hálózatokat is. A férfiak inkább a gyorsabb visszajelzésre módot adó Facebook-oldalakon való publikálást részesítik előnyben.”²¹

Problémát jelenthetnek az eltérő kommunikációval rendelkező generációk. Jankovics kutatásai alapján úgy vélte, „hogy egy 20 éves nehezebben érti meg egy 60 év feletti ember verbális kommunikációját, mint egy vele egykorúét, tekintettel az alkalmazott kifejezések, a nyelvi kódok eltérő voltára. Szintén feltételezte, hogy ez a jelenség a másik irányban is élő, azaz az idősebbek nehezebben értik meg egy 20 év alatti kommunikációját, mint egy velük egykorúét, tekintettel a fenti eltérésekre.” A vizsgálati eredményei ezt részben cáfolják. „A válaszok alapján a legfiatalabb generáció tagjai alkalmanként egymással is nehezebben értenek szót, mint egy idősebb emberrel. Korcsoportra való tekintet nélkül az a megítélés született, hogy a 60 év felettiak hatékonyabban kommunikálnak. Különösen érdekes volt a válaszok elemzése során annak megfigyelése, hogy a fenti állítás alapján a 20 év alattiakat minden korosztály, beleértve a saját magukat, nehezebben érti meg.”²²

A problémákra megoldásként az alábbiakat javaslom.

Az alapvető írási, olvasási nehézségeket a közoktatásban még gyerekkorban kell/lehet megoldani. A felsőoktatásban is előtérbe kellene helyezni a kifejezőkészség, a beszéd-készség fejlesztését. Egyre fejlettebb technikák állnak rendelkezésünkre, hogy a következő generációk jobb, flottabb kifejezőmóddal rendelkezhessenek. Ezeket a módszereket akár iskolai, akár iskolán kívüli rendszerekben is megoldhatjuk.

A csökkenő idejű koncentráció kijátszására, meghosszabbítására mindkét félnek (a beszélőnek és a hallgatónak is) fejlődnie szükséges, lehetősége mindkét fél számára adott. Az információ átadásakor használni szükséges különféle technikákat, amellyel a figyelem fenntartható, mint pl. a mozgóképek és a beszéd váltogatása, a példák adása, végigvezetése, a hallgatói aktivitás növelése. „Az oktatást értékkeremtési folyamatként értelmezve annak feladata, hogy a társadalom és a munkaerő-piac számára a szükséges kompetenciákat „szállítani” tudja.”²³ „A felsőoktatásban a képzés tartalmi követelményeit és eredményeit egyre inkább ezen keresztül igyekeznek nyomon követni és fejleszteni.”²⁴

A nemek közötti kommunikáció sikerességének, hatékonyságának növeléséhez célszerű megismerni és elfogadni a másik nembeli kommunikáció szabályszerűségét, fortélyait. Sokat jelent az, ha ismerjük ki, miért és hogyan mondja azt, amit éppen hallunk, ezek jelentést módosíthatnak. Törekedni kell az egymás meghallgatására. Fontos az értő figyelem erősítése, hogy ne csak hallja a fogadó az elmondottakat, hanem meg is értse azokat.

A munkahelyek különböző generációinak kezelésére célszerű a szervezetekben a generáció menedzsment kialakítása. Az egymás mellett dolgozó korosztályok egymás konkurrenciái a munkaerőpiacon. Egy gondoskodó szervezetben azonban a korosztályok menedzselésére létrehozott szakértő vagy szervezeti egység segítségével elérhetik, hogy az eltérő generációk egymást munkájukban segíthetik. A munkahelyek erősségét jelentheti a különböző kompetenciák megfelelő kombinációja, amely az eltérő generációk egyidejű alkalmazásával valósulhat meg. Az idősebb korosztály tagjai hiányszakmában dolgozva megszüntethetik a munkaerőhiányt. Gazdaságos és hatékony lehet ezeknek az eredményeknek a kiaknázása.

5. Összefoglalás

Ahogy azt a vizsgálati eredmények is megerősítik a szervezeti kommunikációnak szám-talan befolyásoló tényezője, buktatója van, meglehetősen fontosak a retorikai készségek. Tapasztalataink azt mutatják, hogy a napjaink fejlődő informatikai eszközei, az oktatásban sajnálatosan visszaszorulóban lévő szóbeliség miatt a fiatalabb korosztályok beszédbeli kifejezőkészsége romlik. Akár a közoktatásban, akár a felsőoktatásban meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy a következő generáció a munka világában is a szervezeti elvárásoknak minél jobban megfelelhessen. Ki kell alakítani a nemek és generációk közötti meg-értés kommunikációs eszközeit a problémák áthidalására.

JEGYZETEK

1. Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In. Gulyás László szerk. (2008): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old.
2. Móré Mariann (2015): A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira. Magyar Gerontológia 7. évfolyam 25. szám, 60–72. oldal
3. Karcsics Éva (2012): Vezetőkkel szemben támasztott munkaerő-piaci kompetenciaelvárások a Heti Világgazdaság és A The Economist álláshirdetéseinek elemzése alapján. Vezetéstudomány XLIII. évf. 2012. 1. szám / ISSN 0133-0179 31–44. oldal.
4. Szabados György Norbert–Wiwczaroski, Troy–Pierog Anita (2012): Civil szervezetek menedzselési viszonyai és problémái Hajdú-Biharban, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 12: pp. 114–119. oldal.
5. Berde Csaba (2010): Funkcionalizmus a vezetésben: A magyarországi kutatás eredményei. Közép-Európai Közlemények III:(1) 7–13. old.
6. Gulyás László–Keczer Gabriella (2012): Projektmenedzsment 1.0. Egyesület Közép-Európa kutatására. Szeged 9. oldal.
7. <http://www.hrportal.hu/hr/uj-elvarasok-a-munkavallalok-fele-a-jovo-munkaero-piacan-20160127.html> Letöltés: 2016. 02. 01.
8. Juhász Csilla (2011): Az elvárások hatáirányai A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei (ISSN: 2062-1396) 5–6: pp. 109–116. oldal.
9. Dajnoki Krisztina (2011): A munkaerő-ellátás sajátosságai az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei III: (1–2) 92–100. oldal.
10. Szabados György (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tud. Ülés. DE ATC AVK. 2006. május 25. 237–242. oldal.
11. Armstrong, M.–Murlis, H. (2005): Javadalmazás – menedzsment, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest.
12. Kazainé Ónodi Annamária (2015): Az egyetemi hallgatók véleménye a kommunikációs készség fejlesztésének fontosságáról Műhelytanulmány (working paper). Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest.
13. Andrea Bencsik–Tímea Juhász–Renáta Machova (2014): Mentoring Practice on Behalf of Knowledge Sharing in the light of Education, Acta Polytechnica Hungarica 11: (9) pp. 95–114. oldal.
14. László, Éva–Jakopánecz, Eszter–Törőcsik, Mária (2014): A Műszaki menedzser alapszak munkaerő-piaci megítélése és fejlesztési lehetőségei a Szolnoki Főiskolán. Economica (1585–6216). Vol. 7 Issue 2, 153–163. oldal
15. Kozák Anita (2015): A beillesztési program tartalma és szabályozása. Munkaügyi Szemle 6. szám, 46–52. oldal
16. Gergely Éva–Dienesné Kovács Erzsébet (2011): Az emberi erőforrás menedzsment egyes területeinek rangsora a szervezetekben. Munkaügyi Szemle II.: pp. 43–50. oldal.

17. Jankovics Ferenc (2015): Generációk közötti kommunikációs különbségek. *Hadtudományi Szemle* VIII. évfolyam 1. szám 450–465. oldal.
18. Kozák A. (2011): A generációk közötti munkahelyi kommunikáció vizsgálata amerikai és magyar munkavállalók egy-egy csoportján. In: Láczy M.–Bocsi V. (szerk.) 71 Multikulturális Műhely Tanulmányok I., Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar, Hajdúböszörmény (ISBN 978 963 318 161 4) pp. 42–53. oldal.
19. Móré Mariann (2015): A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira. *Magyar Gerontológia* 7. évfolyam 25. szám, 60–72. oldal.
20. Barbara Pease–Allan Pease (2001): Why men don't listen and women can't read maps. Orion Publishing Group Netley 85–117. oldal.
21. Porkoláb Ádám: Az internetes kommunikáció különbségei blogokban és Facebook-oldalakon *Argumentum* 11 (2015), 250–264. oldal.
22. Jankovics Ferenc (2015): Generációk közötti kommunikációs különbségek. *Hadtudományi Szemle* VIII. évfolyam 1. szám 450–465. oldal.
23. Kiss Paszkál: Bevezető. In: Kiss Paszkál (szerk.): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 2010. Budapest* In: Tóthné Téglás Tünde–Hlédik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest*, 387–407. oldal
24. Tóthné Téglás Tünde–Hlédik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest*, 387–407. oldal.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Armstrong, M.–Murlis, H. (2005): *Javadalmazás – menedzsment*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest.
- Bencsik, Andrea–Juhász, Tímea–Machova, Renáta (2014): Mentoring Practice on Behalf of Knowledge Sharing in the light of Education, *Acta Polytechnica Hungarica* 11: (9) pp. 95–114. oldal.
- Berde Csaba (2010): Funkcionalizmus a vezetésben: A magyarországi kutatás eredményei. *Közép-Európai Közlemények* III:(1) 7–13. oldal.
- Dajnoki Krisztina (2011): A munkaerő-ellátás sajátosságai az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben, *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* III: (1–2) 92–100. oldal.
- Gergely Éva–Dienesné Kovács Erzsébet (2011): Az emberi erőforrás menedzsment egyes területeinek rangsora a szervezetekben. *Munkaügyi Szemle* II.: pp. 43–50. oldal.
- Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In: Gulyás László szerk. (2008): *A humán erőforrás menedzsment alapjai*. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old.
- Gulyás László–Keczer Gabriella (2012): *Projektmenedzsment 1.0. Egyesület Közép-Európa kutatására. Szeged*.
- Jankovics Ferenc (2015): Generációk közötti kommunikációs különbségek. *Hadtudományi Szemle* VIII. évfolyam 1. szám 450–465. oldal.
- Juhász Csilla (2011): Az elvárások hatásirányai A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei (ISSN: 2062-1396) 5–6: pp. 109–116. oldal.
- Karcsics Éva (2012): Vezetőkkel szemben támasztott munkaerő-piaci kompetenciaelvárások a Heti Világgazdaság és A The Economist álláshirdetéseinek elemzése alapján. *Vezetéstudomány* XLIII. évf. 2012. 1. szám / ISSN 0133-0179 31–44. oldal.
- Kazainé Ónodi Annamária (2015): Az egyetemi hallgatók véleménye a kommunikációs készség fejlesztésének fontosságáról Műhelytanulmány (working paper). *Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest*.
- Kiss Paszkál: Bevezető. In: Kiss Paszkál (szerk.): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. 2010. Budapest* In: Tóthné Téglás Tünde–Hlédik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest*, 387–407. oldal.

- Kozák Anita (2011): A generációk közötti munkahelyi kommunikáció vizsgálata amerikai és magyar munkavállalók egy-egy csoportján. In: Lácza M.–Bocsi V. (szerk.) 71 Multikulturális Műhely Tanulmányok I., Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar, Hajdúböszörmény (ISBN 978 963 318 161 4) pp. 42–53. oldal.
- Kozák Anita (2015): A beillesztési program tartalma és szabályozása. Munkaügyi Szemle 6. szám, 46–52. oldal.
- László, Éva–Jakopánecz, Eszter–Törőcsik, Mária (2014): A Műszaki menedzser alapszak munkaerő-piaci megítélése és fejlesztési lehetőségei a Szolnoki Főiskolán. *Economica* (1585-6216). Vol. 7 Issue 2, 153–163. oldal.
- Móré Mariann (2015): A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira. *Magyar Gerontológia* 7. évfolyam 25. szám, 60–72. oldal.
- Pease, Barbara–Pease, Allan (2001): Why men don't listen and women can't read maps. Orion Publishing Group Netley 85–117. oldal.
- Porkoláb Ádám: Az internetes kommunikáció különbségei blogokban és Facebook-oldalakon *Argumentum* 11 (2015), 250–264. oldal.
- Szabados György (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tud. Ülész. DE ATC AVK. 2006. május 25. 237–242. oldal.
- Szabados György Norbert–Wiwczański, Troy–Pierog Anita (2012): Civil szervezetek menedzselési viszonyai és problémái Hajdú-Biharban, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 12: pp. 114–119. oldal.
- Tóthné Téglás Tünde–Hlédik Erika (2014): Mit várnak el a nagyvállalatok a pályakezdőktől? Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest, 387–407. oldal.
- <http://www.hrportal.hu/hr/uj-elvarasok-a-munkavallalok-fele-a-jovo-munkaero-piacan-20160127.html> Letöltés: 2016. 02. 01.

GERGELY ÉVA*

KARRIERVIZSGÁLATOK EGYETEMISTÁK KÖRÉBEN

CARRIER INVESTIGATIONS AMONG UNDERGRADUATE STUDENTS

ABSTRACT

The paper endeavors to give a narrower definition of the concept of 'career'. The survey to be discussed hereafter examines a sample of 116 full time students of economics, and has career anchor analysis in its focus. The analysis finds that "Security, stability and organizational identification" are judged to be the primary anchors among the members of the bulk sample. This means that the respondents feel ready to identify themselves with the company, and are looking for security to be provided by long term employment, regular earnings and by a steady career advancement. The cluster analysis of the questioner differentiates four groups: Leaders, Specialists, Entrepreneurs, and Employees. I found that the Leaders have high capacities of leadership, creativity, and autonomy. The Specialists show highly developed functional competences in general, and they seem to like challenges. The Entrepreneurs have outstandingly high scores concerning autonomy and entrepreneurial creativity. The members of the cluster of the Employees are characterized by a high expectation of security and stability, and by low levels of managerial competence and entrepreneurial creativity.

1. Bevezetés

A felsőoktatási intézmények hallgatói a mai magyar társadalom sikerre ítélt csoportjait jelentik. Érdemes lenne feltárni, milyen értékrendszerek mentén élnek, mit jelent számukra a karrier. Ezen információk felhasználhatóak akár az emberi erőforrás menedzsment egyik kulcsterületéhez,¹ a kiválasztáshoz is.

A karrier alakulását három tényező határozza meg. Az első a személyes képességek, készségek, adottságok és a családi erőforrások köre. A második befolyásoló tényező a társadalmi és gazdasági környezet, mely lehetőségeket és korlátokat is jelent. A harmadik tényező csoport a szándékok és törekvések, melyek tartalmazzák az egyén által elérni kívánt célokat, jövőbeni vágyakat és elképzeléseket, melyek a mindennapi cselekvést vezérik.² A karriernek ez a legerősebb eleme. Ezt a személy sosem adná fel, akkor sem, ha bonyolult választásra kényszerülne.³ A siker alakulásában nagy szerepet játszik az a motívum, hogy ki milyen karriert kíván kialakítani magának, milyen karrierorientációval rendelkezik. Ezt nevezzük karrierhorgony-modellnek.⁴ A harmadik csoportban lévő tényezők feltárásával közelebb kerülhetünk a fiatalok karrierrel kapcsolatos célkitűzéseikhez, elképzeléseikhez. A karrier horgony jelentős, mert hatással van a karrier választásokra, a munkahely változtatással kapcsolatos döntésekre; alakítja, hogy az egyének mit várnak az élettől, meghatározza a jövő kilátásait, befolyásolja a különböző foglalkozások és munkakörnyezetek választását, és hat a munka tapasztalatokra való reakciókra. Az egyéni karrier horgonyok fokozatosan jutnak el arra a szintre, hogy a karrierben elért sikert ezek megvalósítása jelentse. Dolgozatomban a felsőoktatási intézmények hallgatóival kapcsolatban végzek karrierkutatót.

* Dr. Gergely Éva adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék.

2. Szakirodalmi áttekintés

A karrier fogalmának alkalmazása széles körre terjed ki, különböző tudományterületekre és különböző alkalmazási területekre, mint a pszichológia, a szociológia, az oktatás és a karrier tanácsadás. A karrier rugalmas, elasztikus, komplex és interdiszciplináris fogalom.⁵ „A karrier szó a latin carrus szóból ered, amely olyan versenypályát jelölt, ahol a lovak vadul száguldottak, hogy kiderüljön, melyikük a győztes. Sokan ma is ilyen örült száguldásnak tekintik a karriert: senkire nincsenek tekintettel, csak a győzelem lebeg a szemük előtt”.⁶

A karrier szinonimái közé tartozik az érvényesülés, előmenetel, siker, életpálya, pályafutás. A karrier korábban szakmai előmenetelen alapuló társadalmi és anyagi sikert jelentett. Előfordult, hogy negatív gondolatokat is ébresztett. Egy újabb nézet szerint egyszerűen az emberek munkában történő fejlődését, önmegvalósítását, képességeinek kiteljesedését jelenti.⁷

A karrier hagyományos felfogás szerint a szervezeti hierarchiában való feljebb lépést jelenti. A lineáris-funkcionális szervezetekben el is fogadható ez a felfogás. Az utóbbi években azonban sok szervezetben megfigyelhető a hierarchia lebontására való törekvés, a vertikális szintek csökkentése. A karrier új felfogása nem a képzeletbeli létrán való felemelkedést jelenti, hanem az egész személyiség gazdagodását, kompetenciafejlesztését. Ez alatt a szakmai, módszertani, szociális és emberi kompetenciák kiszélesítését lehet érteni. A karrier értelmezése során egyre szélesebb körben lehet találkozni a fejlesztés, fejlődés szükségességével.⁸

2001-ben, 2003-ban és 2006-ban a karrier témakörben készült egy kutatássorozat. Vizsgálta többek között a karrier fogalmának alakulását, változását. Hallgatóktól azt kértek, hogy fogalmazzák meg, mit értenek karrier alatt. 2001-ben átlagosan 4-5 tényezőt használtak fel, 2006-ban 6-7 elemet. 2006-ban már több negatív szó kapcsolódik a karrierhez, mint korábban, ugyanakkor megjelennek olyan fogalmak, mint elismerés, megbecsülés, önmegvalósítás. Első helyen a siker áll, második helyen a pénz, anyagi biztonság szerepel. A különbség a két fogalom között az, hogy az anyagi biztonság nem jelent hatalmas vagyont, hanem lehetőséget biztosít a biztonságos, tervezhető életre. A karrier fogalmába ezen túlmenően beletartozik a szociális kontextus, az új emberekkel való viselkedés, közösség szerepe. Csökkenő tendenciát mutat a hatalom, népszerűség, ismertség, hírnév, család, öröm, boldogság. A karrier „árával” is tisztában vannak a hallgatók, hiszen megjelenik az áldozathozatal, lemondás, küzdelem, stressz, kudarc, nagy időráfordítás. Csökkenő tendenciát mutat a karriert szimbolizáló tárgyi elemek felsorakoztatása.⁹

2.1. Schein karrierhorgony elméletének ismertetése

A siker alakulásában nagy szerepet játszik az a motívum, hogy ki milyen karriert kíván kialakítani magának, milyen karrierorientációval rendelkezik. Ezt nevezzük karrierhorgony-modellnek.¹⁰ „Karrierhorgonyok azok a képességek, készségek és feltételek, melyek hasznosítását és gyakorlását az egyén nem akarja feladni, amelyek köré a karrier-elképzelése csoportosul, ez az önmagukról alkotott kép, melyet a karrierünk köré építünk, amely irányítja, és egyben korlátozza a karrierrel kapcsolatos döntéseinket”.¹¹

Schein felfogásában az emberek különböznek abban, hogy az énképük melyik része domináns céljaik, döntéseik meghozatalában. Vannak, akiknek mindennél fontosabb, hogy bizonyos szükségleteik kielégítésre kerüljenek a munkájuk során, vagy szakértelmüket elismerjék. Vannak, akik akkor érzik magukat sikeresnek, ha értékeiknek megfelelően élhetnek. A karrierhorgony olyan belső énkép, ami az egyénben a karrierrel kapcsolatban

alakul ki. Azért nevezik horgonynak, mert visszahúzza az egyént olyan irányoktól, amik a belső énképüktől távol esnének. Sok tapasztalatot kell szerezni ahhoz, hogy valakiben kialakuljon az érett énkép.¹²

Schein¹³ öt horgonyt állapított meg: technikai/funkcionális kompetencia, vezetői kompetencia, autonómia-függetlenség, biztonság-stabilitás, vállalkozói kreativitás. Később DeLong¹⁴ kiegészítette még három új horgonnyal: szolgálat, elkötelezettség egy ügy mellett, állandó kihívás, életstílus.

Az eredeti, 64 kérdésből álló kérdőív rövidített formája került alkalmazásra, amely 32 itemből áll. A karrierhorgony segít meghatározni, hogy a szükségleteink közül melyek a legfontosabbak a munkánkban. A következő csoportokat lehet elkülöníteni: biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság; önállóság/függetlenség; műszaki/funkcionális kompetencia; vezetői kompetencia; vállalkozói kreativitás; szolgálatkészség/odaadás; tiszta kihívás; életstílus egységének megteremtése. Biztonság, stabilitás karrierhorgonyú emberekre jellemző, hogy erősen azonosulnak a vállalattal és a hosszú távú foglalkoztatási viszony, rendszeres fizetés nyújtotta biztonságot keresik. Az ilyen ember lojális, hajlandó helyet változtatni, ha a vállalat vagy a munka úgy kívánja. A biztonsági horgony másik típusa a földrajzi elhelyezkedés. Az ilyen ember erősen kötődik a térséghez, inkább az életszínvonalát hajlandó feláldozza, csak hogy ne kelljen más helyre költöznie. Az önállóság/függetlenség karrierhorgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiektől a lehető legnagyobb mértékben függetlenül csinálják. Műszaki/funkcionális kompetenciájú személy számára fontos, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. A vezetői kompetenciával rendelkező egyén számára fontos, hogy a vállalati hierarchiában egyre magasabb felelősségi szintre jussanak, hogy egyre nagyobb lehetőségük legyen vezetői pozícióban szolgálni, és hosszú távú lehetőségük legyen a magas jövedelem- és vagyonszerzésre. A vállalkozói kreativitással rendelkező egyénnek szüksége van arra, hogy új üzletet hozzon létre, az mozgatja, hogy leküzdje az akadályokat. A szolgálatkészség/odaadás karrierhorgonyúakat az motiválja, hogy munkájukat és néha életüket is mások szolgálatába állítsák. A tiszta kihívás horgonyú személy számára a hatalmas kihívás az egyetlen dolog, ami számít. Aki számára az életstílus egységének megteremtése fontos, azoknak a munka nem az önkifejezés elsődleges eszköze. Leginkább annak biztosítása érdekli őket, hogy az életük egyensúlyban legyen a különböző érdekek, mint család, barátok, hobbi, pihenés, szabadidős tevékenységek, munkával nem összefüggő tanulás között.¹⁵

A karrierhorgony felmérésén keresztül többféle vizsgálat készült már korábban is a munka világában. Kapcsolatot tártak fel a karrier horgonyok és a munkahelyi elégedettség között.¹⁶ IT szakemberek körében végzett kutatás azt mutatja, hogy a leggyakoribb karrierhorgonynak a vállalkozói kreativitás és az önállóság/függetlenség számítanak.¹⁷ Voltak, akik kapcsolatot találtak a karrierhorgonyok és a szervezeti elköteleződés között. Pozitív szignifikáns kapcsolatot találtak a műszaki/funkcionális kompetencia, a vezetői kompetencia és a szervezeti elköteleződés között. Nem találtak szignifikáns kapcsolatot a biztonság-stabilitás-szervezeti azonosság, a vállalkozói kreativitás, az életstílus egységének megteremtése és a tiszta kihívás elnevezésű karrierhorgonyok és a szervezeti elköteleződés között.¹⁸

3. Kérdésfelvetés

Vizsgálataim során céloom feltárni, hogy a karrier értelmezése hogyan történik a megkérdezettek körében. Arra is keresem a választ, hogy el lehet-e különíteni a hallgatókon belül alcsoportokat karrier szempontból. Hipotézisem a következők:

- H1: A karrier, mint fogalom döntően a sikert jelenti a hallgatók számára.
- H2: A karrierhorgony kérdőív eredményét tekintve a mintában szereplő hallgatók elsődleges horgonya a vezetői kompetencia és funkcionális kompetencia. A vezetői kompetenciát azért várom, mert döntően vezetőképzésben részesülő hallgatók kerültek a mintába, a funkcionális kompetenciát pedig az magyarázza, hogy egyetemi oktatásban részesülő egyének esetén magasabb az az igény, hogy egy adott szakterületen széleskörű tudással rendelkezzenek.
- H3: A mintában szereplő hallgatókat jól elkülöníthető csoportba lehet sorolni a karrierhorgonyok alapján.

4. Anyag és módszer

A tanulmány témája szervesen illeszkedik a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetben folyó, „A menedzsment funkcionális vizsgálata” című kutatási program struktúrájába, melynek keretében számos vizsgálat készült.¹⁹

A vizsgálatokhoz kérdőíves módszer került alkalmazásra. A kérdőív egyik részében szóasszociáció volt a megkérdezettek feladata a karrier fogalmat felhasználva. Asszociációs vizsgálatokkal szavak mentális reprezentációja térképezhető fel.²⁰ A megkérdezettek feladata az volt, hogy megválaszolják a következő kérdést: „Mi jelent számodra a karrier? Írd le az első három gondolatodat!” Ez alapján a hívószó a karrier volt. Nyitott asszociációk keletkeztek, hiszen a résztvevőknek a hívószóra kellett a választ előhívnia. A kapott válaszok feldolgozása kategorizálással történik.

A kérdőív másik részében a karrierhorgony témakör szerepel. Az eredeti, 64 kérdésből álló kérdőív rövidített formája került alkalmazásra, amely 32 itemből áll. A karrierhorgony segít meghatározni, hogy a szükségleteink közül melyek a legfontosabbak a munkánkban. A következő csoportokat lehet elkülöníteni: biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság; önállóság/függetlenség; műszaki/funkcionális kompetencia; vezetői kompetencia; vállalkozói kreativitás; szolgálatkészség/odaadás; tiszta kihívás; életstílus egységének megteremtése.²¹ Az itemek értékeléséhez 10 fokozatú Likert-skálát alkalmaztam.

Online kérdőívezést (ThesisTools) alkalmaztam a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán és Bölcsészettudományi Karán tanuló hallgatók körében. Az adatgyűjtés a 2014/2015 tanévben történt. A kérdőívek kitöltése név nélkül történt, az adatgyűjtésben való részvétel önkéntes volt. A kérdőív egy rövid tájékoztatással kezdődött, melyből egyértelműen kiderült, hogy az adatok a diplomadolgozat elkészüléséhez nyújtanak segítséget.

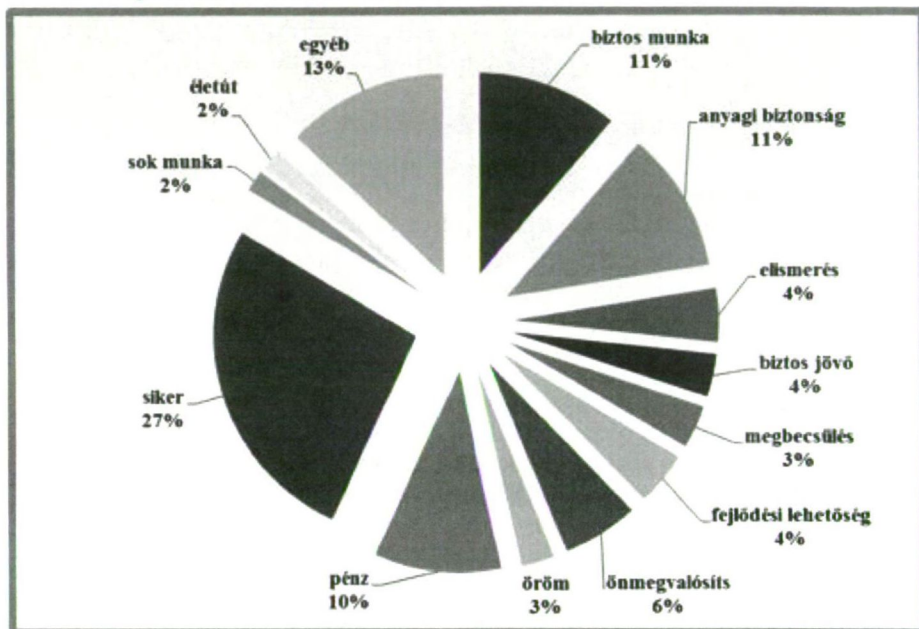
A mintába 125 hallgató került be, melyből 116 értékelhető kérdőív állt rendelkezésre az elemzéshez. A kérdőívet kitöltők a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán és Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Intézetében tanuló nappali tagozatos hallgatók közül kerültek ki. 73 BSc/BA hallgató és 43 Msc/MA hallgató vett rész a kutatásban.

A megkérdezett hallgatók 63%-a valamelyik BSc/BA és 37%-a valamelyik Msc/MA szak hallgatója. 69%-uk nő, 31%-uk férfi. Életkorukat tekintve megállapítható, hogy döntően a 19-24 év közötti korcsoportba találhatók, ugyanakkor a 25-30 év közötti korcsoportból is került a mintába néhány hallgató. Megállapítható, hogy a legtöbben a gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki alapszakon és a pénzügy és számvitel alapszakon tanulnak.

5. Szóasszociáció a karrierrel kapcsolatban

A megkérdezettek feladata az volt, hogy megválaszolják a következő kérdést: „Mi jelent számodra a karrier? Írd le az első három gondolatodat!” Ez alapján a hívószó a karrier volt. A kapott válaszok feldolgozása kategorizálással történik. A szóasszociációs vizsgálat elemszáma 116 fő. Először érdemes megvizsgálni, hogy milyen fogalmakat neveztek meg első helyen a hallgatók. Az 1. ábra tartalmazza az első helyen szereplő fogalmak kategorizálását.

1.ábra: Az első helyen szereplő karrier fogalomasszociációk
Figure 1: Definition Associations for Carrier in the First Place



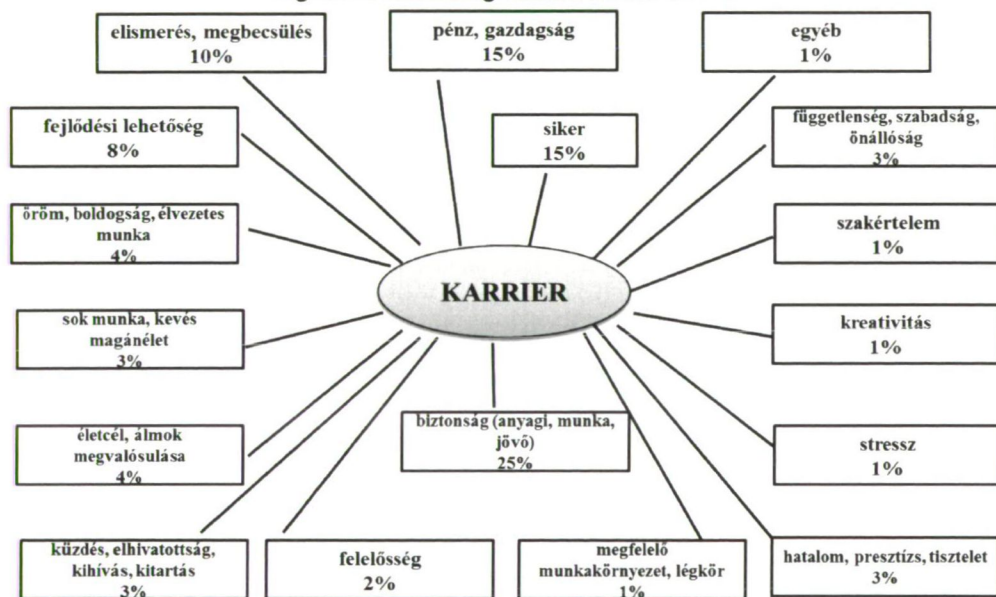
Forrás: Saját kutatás, 2015

A legtöbben első helyen a sikert szerepeltették (27%). A megkérdezett hallgatók 10%-a az első helyre a pénzt írta. A biztonsággal kapcsolatban három irányt lehetett elkülöníteni: az anyagi biztonság (11%), a biztos munka (11%) és a biztos jövő (4%). Az anyagi biztonság és a pénz elkülönítése szükségszerű, hiszen az anyagi biztonság számomra egy adott színvonalon való élet fenntarthatóságát jelenti, míg a pénz akár a felhalmozódás, nagy vagyonról való gondolkodást is jelenthet. Az egyéb kategóriába azok a megnevezések kerültek, melyeket csak egy hallgató adott meg: kellemes a hasznossal, álmaim megvalósulása, célorientáltság, felelősség, jó munkahely, jólét, kevés szabadidő, magabiztosság, önállóság, presztízs, stabilitás, terhelés, törtetés, utazás, valódi tudáson alapuló munkavégzés. A kapcsolt fogalmak között fellelhető a karrierrel kapcsolatos negatív tartalom is, mint a sok munka és az egyéb kategóriában szereplő kevés szabadidő, terhelés, törtetés. A fejlődési lehetőség és az önmegvalósítás két olyan fogalmi meghatározás, melyek a karrier új irányát erősítik.

Hasonló eredményre jutott Karcsics²² is a kutatása során, első helyen esetében is a siker áll, második helyen a pénz, anyagi biztonság szerepel. Továbbá a karriert támogató tárgyi eszközök csökkenő tendenciáját fogalmazta meg a kutató, melyet jelen vizsgálat is alátámaszt, hiszen első helyen senki sem említett ehhez kapcsolódó fogalmat.

A 2. ábra szemlélteti az összes vélemény feldolgozásának az eredményét. Összesen 346 gondolat került összegzésre, csoportosításra. Az összes beérkezett fogalom 25%-a a biztonsággal kapcsolatos vagy anyagi, vagy munka, vagy jövő irányára vonatkoztatva. A következő leggyakoribb elem a siker, illetve a pénz, gazdagság gondolatkör. A karrierrel kapcsolatban sokszor előkerült az elismerés és megbecsülés fogalmak, ami az összes elemszám 10%-át jelenti. Nagyon pozitív eredmény, hogy a megjelölt, karrierrel kapcsolatban előugró szavak 8%-a magában foglalja a fejlődés igényét. Ez a karrier fogalmi megközelítésének egy újabb iránya. Többen úgy vélekedtek, hogy a karrier örömet, boldogságot, élvezetes munkát jelent és lehetőséget biztosít az életcélok, álmok megvalósulásához. Mindezek velejárója a sok munka, melynek következtében kevés idő jut a magánéletre. Sokak számára a karrier egyet jelent a küzdelemmel, kitartással, kihívással, illetve többen összekötötték a hatalom, presztízs és tisztelet fogalmával. Előkerült néhány esetben, hogy a karrier nagyfokú felelősségvállalással és önállósággal párosul. És bár néhány esetben jelentek meg csak a következő gondolatok, de fontos ezeket is megemlíteni, mint például a kreativitás, a szakértelem és a stressz.

2. ábra: Karrier asszociációk feltárása
Figure 2: Revealing Carrier Associations



Forrás: Saját kutatás, 2015

Az egyéb kategóriába került a csapat, segítségnyújtási lehetőség, szabadság, új kapcsolatok kialakítása, utazás és törtetés. Előfordul néhány megállapítás, amely az ábrában nem szerepel, mert csupán egy hallgató írta le, mint például a törtetés, önérvényesítés és a csapat gondolata. A karrier árnyoldalait is összegyűjtöttem, hiszen többször is megjelent az egyedüllét, a család hiánya, a kevés szabadidő, a stressz, a kevés magánélet és a rohanás.

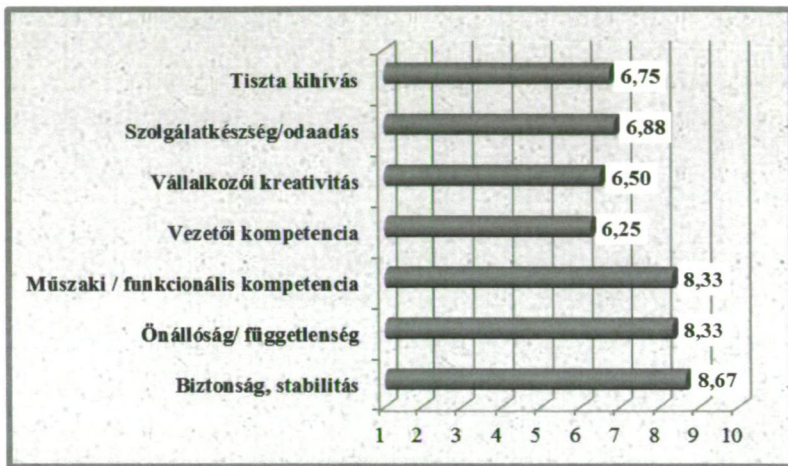
Mindezek alapján az 1. hipotézis értékeléséhez tartozik, hogy részben teljesült, hiszen az első helyen a leggyakrabban a siker szerepelt a karrierrel kapcsolatban, viszont az összes lehetőséget tekintve a biztonság megelőzte a sikert és azonos helyen áll a pénz, gazdagság fogalomkör a sikerrel.

6.A karrierhorgonyok értékelése

A karrierhorgony feltárására használt kérdőív skáláinak megbízhatósága többnyire elfogadhatónak bizonyul. A megbízhatóságot növelte az „Életstílus egységének megteremtése” elnevezésű skála elhagyása. Ezen túlmenően néhány item kizárásával megnövelhető az egyes skálák megbízhatósága.

Az egyes karrierhorgonyokhoz eredetileg 4-4 item tartozott, melyeket 1-10-ig terjedő skála segítségével értékelték a hallgatók. A karrierhorgonyok átlagát a 3. ábra tartalmazza.

3. ábra: A karrierhorgonyok itemeinek átlagai
Figure 3: The Mean of Items of Carrier Anchors



Forrás: Saját kutatás, 2015

A Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság kapta a legmagasabb átlagpontoszámot, ezt nevezhetjük elsődleges horgonynak. Ez azt jelenti, hogy képesek lennének erősen azonosulni a vállalattal és a hosszútávú foglalkoztatási viszonyt, a rendszeres fizetést, és a ranglétrán való szerény előrelépés nyújtotta biztonságot keresik. A biztonsági horgonyú emberek számára a sikert az jelenti, ha sokáig része lehet a vállalatnak, függetlenül attól, hogy milyen szinten veszi ki a részét belőle. Másodlagos horgony lett a Műszaki/funkcionális kompetencia és az Önállóság/függetlenség. A műszaki vagy funkcionális kompetenciában lehorgonyozott személyt leginkább az motiválja, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. Az önfelfogásuk attól függ, hogy mennyire képesek sikert elérni és elismertséget szerezni szakterületükön. A műszaki vagy funkcionális kompetencia vezethet vezetői pozícióhoz, de ezek az emberek csak akkor elégedettek, ha tudományukon belül irányíthatnak. Az Önállóság vagy függetlenség horgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiekétől a lehető legnagyobb mértékben függetlenül csinálják. Az önálló emberek néha magas szintű képzést szereznek, hogy függetlenek és önállóak lehessenek.

A legkisebb jelentőséget a Vezetői kompetenciának tulajdonították a megkérdezettek. A fő motiváció a vezetői kompetencia horgonyú emberek számára az, hogy a vállalati hierarchiában egyre magasabb felelősségi szintre jussanak, hogy egyre nagyobb lehetőségük legyen vezetői pozícióban szolgálni, egyre többet tudjanak hozzátenni a szervezet sikeréhez, és hosszú távú lehetőségük legyen a magas jövedelem- és vagyonszerzésre.

A 2. hipotézis nem teljesült, hiszen sem a vezetői kompetencia, sem a funkcionális kompetencia nem lett a hallgatók elsődleges karrier horgonya.

6.1. Csoportok a karrierhorgony alapján

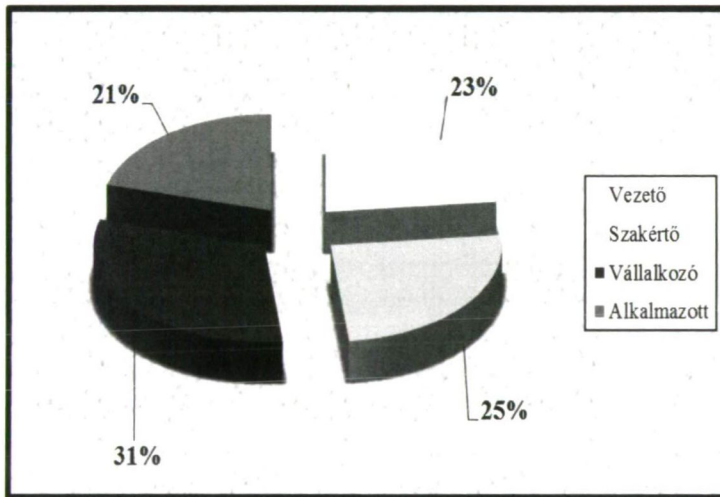
A karrierhorgony kérdőív alapján céloim volt homogén csoportokat, klasztereket létrehozni, melyhez a klaszteranalízis módszerét alkalmaztam. Az egyes klasztereken belüli adatok valamilyen dimenzió szerint hasonlítanak egymáshoz. Az alábbi négy csoportot lehet létrehozni:

1. vezető, vállalkozó, (szolgáltatkozó), kihívás → VEZETŐ
2. kihívás, szolgáltatkészség, funkcionális kompetencia → SZAKÉRTŐ
3. vállalkozó, kihívás → VÁLLALKOZÓ
4. biztonság, szolgáltatkészség → ALKALMAZOTT

A teljes mintát tekintve a kialakult klasztereket a 4. ábra szemlélteti. Mindezek alátámasztják az 3. hipotézist, mely szerint a mintában szereplő hallgatókat jól elkülöníthető csoportba lehet sorolni a karrierhorgonyok alapján.

4. ábra: A teljes minta megoszlása a klaszterek szerint

Figure 4: The Distribution of the Whole Sample on the Basis of Clusters



Forrás: Saját kutatás, 2015

Az 1. táblázat tartalmazza, hogy az egyes dimenziók miben hasonlítanak egymásra. A karrierhorgonyokhoz 4-4 item tartozott, melyeket 1-10-ig terjedő skála segítségével értékelték a hallgatók. A minimum érték 4, a maximum érték 40 lehet egy-egy tényező esetében. Viszont a Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság, az Önállóság/függetlenség és a Műszaki/funkcionális kompetencia elnevezésű karrierhorgonyok értelmezéséhez tartozik, hogy mivel egy-egy skála elhagyásra került, így maximum 30 értéket vehet fel. Annak érdekében, hogy az adatok összevethetőek legyenek, az adott horgonyok átlagait számoltam ki.

1. táblázat: A kialakult klaszterek és a karrierhorgonyok kapcsolata

Table 1: The Connections between the Formed Clusters and Carrier Anchors

	Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság	Önállóság/ függetlenség	Műszaki / funkcionális kompetencia	Vezetői kompetencia	Vállalkozói kreativitás	Szolgáltatás/szég/ odaadás	Tiszta kihívás
Vezető	9,22	9,21	8,80	8,64	8,92	8,17	8,44
Szakértő	8,91	8,40	9,30	6,04	5,29	7,75	7,60
Vállalkozó	8,24	8,36	7,69	5,83	7,12	5,48	6,22
Alkalmazott	7,42	6,08	6,56	3,31	3,90	5,44	4,86

Forrás: Saját kutatás, 2015

A szürkével kijelölt cellák a kiugróan magas értékeket, míg a feketével jelöltek az alacsony értékeket mutatják. Megállapítható, hogy a Vezetők kimagasló értékekkel rendelkeznek a vezetői kompetencia, a vállalkozói kreativitás, az önállóság és a biztonság dimenziókban. A Szakértőkre jellemző a fejlett funkcionális kompetencia és a kihívás. A vállalkozók esetében kiugróan magas értéket kaptam az önállóság és a vállalkozói kreativitás esetében. Az Alkalmazottak csoportjába tartozók magas értékekkel rendelkeznek a biztonság, stabilitás tekintetében, ugyanakkor nagyon alacsony a vezetői kompetenciájuk és a vállalkozói kreativitásuk. A karrierhorgonyból kiindulva a BA-sok inkább vállalkozók és vezetők, az MA-sok inkább szakértők és kevesen vezetők lennének.

7. Összefoglalás

A tanulmány fókuszában a karrier szűkebb meghatározása áll, azt szem előtt tartva, hogy a hallgatónak milyenek a karriertervei, milyen karrierorientációjuk a munka világára vonatkoztatva. A tanulmány készítésében Super elmélete a meghatározó. A kutatás alanyai a Super által megalkotott modell 18-21 és 21-24 éves korosztályának tagjai. Ez az a korszak, amikor a karriertörekvések megfogalmazásra kerülnek, értékrendjük kialakul, munkával kapcsolatos elvárásai letisztulnak.

A karrier szóval kapcsolatos szóasszociációs vizsgálat eredménye alapján a legtöbben első helyen a sikert, második helyen a pénzt említik. Ha az összes, 346 gondolat került összegzésre, akkor a legtöbbször a biztonsággal kapcsolatos vagy anyagi, vagy munka, vagy jövőre vonatkozó gondolat jelenik meg. A következő leggyakoribb elem a siker, illetve a pénz, gazdagság gondolatkör. Kiemelendő eredmény, hogy a fejlődési lehetőség is megjelenik, ami a karrier fogalmi megközelítésének egy újabb iránya. A karrier árnyoldalai között szerepel az egyedül-lét, a család hiánya, a kevés szabadidő, a stressz, a kevés magánélet és a rohanás.

A teljes mintára vonatkoztatva a karrierhorgony elemzés eredménye azt mutatja, hogy a Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság az elsődleges horgony. Ez azt jelenti, hogy képesek lennének erősen azonosulni a vállalattal és a hosszú távú foglalkoztatási viszonyt, a rendszeres fizetést, és a ranglétrán való szerény előrejutás nyújtotta biztonságot keresik. Másodlagos horgony a Műszaki/funkcionális kompetencia és az Önállóság/függetlenség. A műszaki vagy funkcionális kompetenciában lehorgonyozott személyt leginkább az motiválja, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. Az Önállóság vagy függetlenség horgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiektől a lehető legnagyobb mértékben függetlenedve csinálják.

A karrierhorgony kérdőív alapján célt volt homogén csoportokat, klasztereket elkülöníteni, melyhez a klaszteranalízis módszerét alkalmaztam. Négy csoport különült el. A

Vezetők kimagasló értékekkel rendelkeznek a vezetői kompetencia, a vállalkozói kreativitás, az önállóság és a biztonság dimenziókban. A Szakértőkre jellemző a fejlett funkcionális kompetencia és a kihívás. A Vállalkozók esetében kiugróan magas értéket kaptam az önállóság és a vállalkozói kreativitás esetében. Az Alkalmazottak csoportjába tartozók magas értékekkel rendelkeznek a biztonság, stabilitás tekintetében, ugyanakkor nagyon alacsony a vezetői kompetenciájuk és a vállalkozói kreativitásuk.

A kutatás gyakorlati hasznosíthatósága lehetne egy olyan rendszer kidolgozása, ami alapján hitelesen besorolhatóvá válnának a hallgatók a fenti csoportokba. Amennyiben megvalósíthatóvá válna, hogy a hallgatókat a felsőoktatási intézményekben ilyen csoportbontásban fejlesszük, akkor célirányosan lehetne foglalkozni velük, attól függően, hogy vezetői, vállalkozói, alkalmazotti vagy éppen szakértői pálya irányába orientálódnának.

JEGYZETEK

- Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In. Gulyás László szerk. (2008): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old. Bodnár Éva, Kovács Zoltán, Sass Judit (2011): Munka- és szervezetpszichológia. Budapest. 90. old.
- http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.tankonyvtar.hu%2Fen%2Ftartalom%2Ftamop412A%2F2010-0003_10_Munka_szerv_pszich%2F10_munka_szerv_pszich.pdf&ei=Gn7QVITpJYnoUq_dgOAC&usg=AFQjCNGZZ2vz79ZFM4cWTInZ6utGz7Qk5Q&sig2=RPM4uUVDOSTn411ZF8qiLg
- Schein, Edgar H. (1978): Career dynamics: Matching individual and organizational needs. MA: Addison-Wesley, Boston.
- Schein, Edgar H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Barsiné Pálmai Éva, Ponáczy György Márk (2004): A globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásai. Széchenyi István Egyetem. http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDAQFjAD&url=http%3A%2F%2Frs1.szif.hu%2F~pmark%2Fpublikacio%2FNetware%2Fpalmai_ponacz.doc&ei=Gn7QVITpJYnoUq_dgOAC&usg=AFQjCNGBddRBoHgmnsMmDJtrVZT7OkTFGg&sig2=qLuTUDF_j_4rIZDJyr0mEg&bvm=bv.85076809,d.d24
- Klein Balázs, Klein Sándor (2006): A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest. 663. old.
- Csányi Zsuzsanna (2002): Karriermenedzselés, mint az egyéni és a szervezeti szükségletek találkozása. In: Balogh M. (szerk.): Személyügyi ABC. Verlag Dashöfer, Budapest. 9–10. old.
- Dienesné Kovács Erzsébet, Berde Csaba (2003): Vezetői tréningek. Campus Kiadó, Debrecen. 15. old.
- Karcsics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. Humánpolitikai Szemle, 17, (12), 28–36. old.
- Schein, Edgar H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Langer Katalin (2001): Karriertervezés. Telosz Kiadó, Budapest. 41. old.
- Schein, Edgar H. (1974): Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Technical Report, No. 1., Organization Studies Group, Sloan School of Management.
- Lásd 11. végjegyzet.
- DeLong, T. J. (1982): The career orientations of MBA Alumni: A multi-dimensional model. In: R. Katz (szerk.): Career Issues in Human Resource Management, Upper Saddle River, Prentice Hall. 50–64. old.
- Iványiné Czobor Zsuzsanna (2011): A Csapat Akadémia tanfolyam készségfejlesztése. Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest.
- Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. Journal of Management Development, 29, (3), 50–55. old.

17. Sumner, M., Yager, S., Franke, D. (2005): Career orientation and organizational commitment of IT personnel. Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research, New York, ISBN:1-59593-011-6, 75-80. old. Absztrakt, letöltve: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1056002>
18. Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammadzadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., Sokooti, N. (2012): Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. *Journal of Studies in Education*, 2, 58–71. old.
19. Juhász Csilla–Terjék László (2014): Elvárások vizsgálata az y generációnál. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1–2), 178–186. old. – Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1–2), 157–167. old. – Bácsné Bába Éva (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (3–4.), 74–82. old. – Pierog Anita, Szabados György Norbert (2014): Civil szervezetek vezetési szempontból. *Vezetéstudomány* 46. 35–46. old.
20. Kovács László (2011): Fogalmi rendszerek és lexikai hálózatok a mentális lexikonban. Tinta, Budapest.
21. Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. *Journal of Management Development*, 29, (3), 50–55. old.
22. Karcics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. *Humánpolitikai Szemle*, 17, (12), 28–36. old.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába Éva (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (3–4.), 74–82. old.
- Barsiné Pálmai Éva, Ponácz György Márk (2004): A globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásai. Széchenyi István Egyetem.
- Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. *Journal of Management Development*, 29, (3), 50–55. old.
- Bodnár Éva, Kovács Zoltán, Sass Judit (2011): Munka- és szervezetsz pszichológia. Budapest. 90. old.
- Csányi Zsuzsanna (2002): Karriermenedzselés, mint az egyéni és a szervezeti szükségletek találkozása. In: Balogh M. (szerk.): *Személyügyi ABC*. Verlag Dashöfer, Budapest. 9–10. old.
- Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1–2), 157–167. old.
- DeLong, T. J. (1982): The career orientations of MBA Alumni: A multi-dimensional model. In: R. Katz (szerk.): *Career Issues in Human Resource Management*, Upper Saddle River, Prentice Hall. 50–64. old.
- Dienesné Kovács Erzsébet, Berde Csaba (2003): Vezetői tréningek. Campus Kiadó, Debrecen. 15. old.
- Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammadzadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., Sokooti, N. (2012): Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. *Journal of Studies in Education*, 2, 58–71. old.
- Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In: Gulyás László szerk. (2008): *A humán erőforrás menedzsment alapjai*. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old.
- Iványiné Czobor Zsuzsanna (2011): A Csapat Akadémia tanfolyam készségfejlesztése. Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest.

- Juhász Csilla–Terjék László (2014): Elvárások vizsgálata az y generációnál. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 6, (1–2), 178–186. old.
- Karcsics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. Humánpolitikai Szemle, 17, (12), 28–36. old.
- Klein Balázs, Klein Sándor (2006): A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest. 663. old.
- Kovács László (2011): Fogalmi rendszerek és lexikai hálózatok a mentális lexikonban. Tinta, Budapest.
- Langer Katalin (2001): Karriertervezés. Telosz Kiadó, Budapest. 41. old.
- Pierog Anita, Szabados György Norbert (2014): Civil szervezetek vezetési szempontból. Vezetéstudomány 46. 35–46. old.
- Schein, Edgar H. (1974): Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Technical Report, No. 1., Organization Studies Group, Sloan School of Management
- Schein, Edgar H. (1978): Career dynamics: Matching individual and organizational needs. MA: Addison-Wesley, Boston
- Schein, Edgar H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Sumner, M., Yager, S., Franke, D. (2005): Career orientation and organizational commitment of IT personnel. Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research, New York, ISBN:1-59593-011-6, 75–80. old. Absztrakt, letöltve: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1056002>

GULYÁS LÁSZLÓ*

KARRIERUTAK, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A PATCHWORK-RE

CARRIERWAYS, PARTICULARLY PATCHWORK

ABSTRACT

Nowadays the growing part of literature of human resource management is carrier-papers books. The carrier and related area – as an important part of HRM – can be investigated from two point of view. One is the view of organism, which is called carrier-management by the literature. It means that the employer gives the carrier opportunity to personnel according to their talent.

The other view investigates the carrier from the view of individual. According to this carrier is the sequence of positions, grading higher and higher.

The first part of recent essay is dealing with the features of traditional carrier ways. The second part of recent essay surveys the patchwork career.

1. Bevezetés

Napjainkban a humán erőforrás menedzsment szakirodalom egyre nagyobb és folyamatosan növekvő részét adják a karrier kérdéskörével foglalkozó tanulmányok és könyvek. A karriert és az azzal kapcsolatos kérdéskört – mint a HRM egyik fontos területét – két nézőpontból vizsgálhatjuk.

Az egyik a szervezeti szempont. Az ehhez a szemponthoz kapcsolódó tevékenységet általában karriermenedzselésnek nevezi a szakirodalom. Lényegét az alábbi módon definiálja: a munkáltató a szervezet igényei alapján fejlődési és/vagy előrelépési lehetőséget biztosít az alkalmazottak számára azok egyéni elképzeléseivel és adottságaival összhangban.¹ A karriermenedzsmentnek napjainkban már széleskörű magyar nyelvű szakirodalma van.² Ez kifejezetten azzal foglalkozik, hogy egyrészt feltárja a karrier-tervezés feltételeit, azaz milyen szervezeti és egyéni kritériumoknak kell ahhoz teljesülniük, hogy egy adott szervezetnél karriermenedzsmentet lehessen bevezetni. Másrészt arra törekszik, hogy pontosan rögzítse, leírja a karriertámogatás folyamatát, és annak szakaszait.

A másik nézőpont az egyén (a munkavállaló) oldaláról vizsgálja a karriert. A munkavállaló szempontjából a karrier gyakorlatilag az élete során betöltött pozíciók sorozata, amely – pozitív esetben egyre feljebb és feljebb vezet. Általánosabban fogalmazva: a karrier az életpályán való érvényesülést, előremenetelt jelenti. Az ezzel a területtel foglalkozó szakirodalom kifejezetten az egyén számára nyújt tanácsokat arra vonatkozóan, hogy hogyan csináljon „nagy karriert”. Tengernyi szakirodalom foglalkozik azzal, hogy hogyan írjunk sikeres életrajzot, hogyan győzzünk az interjún és az állás elnyerése esetén hogyan építsük tovább karrierünket.³ Önálló kötet szól arról, hogy hogyan ismerjük fel azt a szituációt, amikor váltanunk kell, és hogyan hajtjuk végre a sikeres váltást.⁴ A legújabb tendencia, hogy a HR-tanácsadáson belül már régóta létező karrier-tanácsadás helyett új irányzatként megjelent a „karriercoaching.”⁵

Akár szervezeti oldalról, akár az egyén oldaláról vizsgáljuk a karrier kérdéskörét, kulcsfogalomként jelenik meg a karrierút. Jelen tanulmány első részében áttekintjük a hagyományos karrierutakat, míg a második részben egy rendhagyó karrierutat, a patchwork-ot mutatjuk be.

* Dr. Gulyás László egyetemi tanár, Szegedi Tudományegyetem.

2. A karrierutak jellemzői

A karrierut szervezeti szempontból egy munkavállaló által az adott szervezetnél egymás után betölthető pozíciók lehetséges és logikus sorozata. A karriermenedzsment legfontosabb feladata ezen karrierutak definiálása és felmutatása a munkavállalók részére. Bakacsi Gyula a stratégiai emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó könyvében arra az álláspontra helyezkedett, hogy egy szervezetben belül alapvetően kétféle karrierút elképzelhető.⁶

1. Vertikális karrier (más néven hierarchikus karrier)
2. Horizontális karrier (más néven szakmai/szakértői karrier)

Véleményünk szerint ezt a felosztást bővíteni kell. A karrierút az egyén szempontjából az egész életút során egymást után betöltött pozíciók, állások sorozata. Ha összehasonlítjuk a karrierút szervezeti szempontú, illetve egyéni szempontú definícióit, első ránézésre láthatjuk a különbséget: a szervezet által definiált karrierút csak az adott szervezetre érvényes. Míg az egyéni szempontból definiált karrierút, azt jelenti, hogy egy-egy munkavállaló karrierje során több szervezetnél is dolgozhat. Ezen kijelentés alól csupán egy kivételt tehetünk: ha az egyén az „egy élet-egy munkahely” elvét követi. De ez az elv napjainkban már őshazájában, Japánban sem érvényesül teljes egészében.

Mindezek miatt a vertikális és horizontális karrierutak mellett másfajta karrierutak is elképzelhetőek. A nemzetközi szakirodalom már az 1990-es években újabb karrierutakat is rögzített. Sullivan 1998-ban publikált cikkében a hagyományostól eltérő karrierpályákat „határtalan karrier” (boundaryless career) névvel illette.⁷ Míg 1999-ben megjelent másik tanulmányában az alternatív foglalkozási formákat, a munkakörbővítést, a munkakör-gazdagítást, a felelősség kiteljesítését alternatív karrierútként (alternative career path) definiálta.⁸ Napjainkban a szakirodalom számos különféle karrierutat tart számon. Ezeket többféle szempont mentén lehet csoportosítani. A magyar szakirodalomban ezt a csoportosítást Koncz Katalin végezte el, a 2004-ben megjelent könyvében több oldalon keresztül mutatja be a különféle csoportosítási szempontokat.⁹ Jelen tanulmányban az ő egyik csoportosítási szempontját, a folytonosságát és a tartalmat együttesen figyelembe vevő felosztását használjuk. Eszerint az alábbi négy karrierútról beszélhetünk:

1. Lineáris karrier (ez megegyezik a Bakacsi-féle vertikális karrierrel)
3. Szakértői karrier (ez megegyezik Bakcsi-féle horizontális karrierrel)
4. Spirális karrier
5. Átmeneti karrier

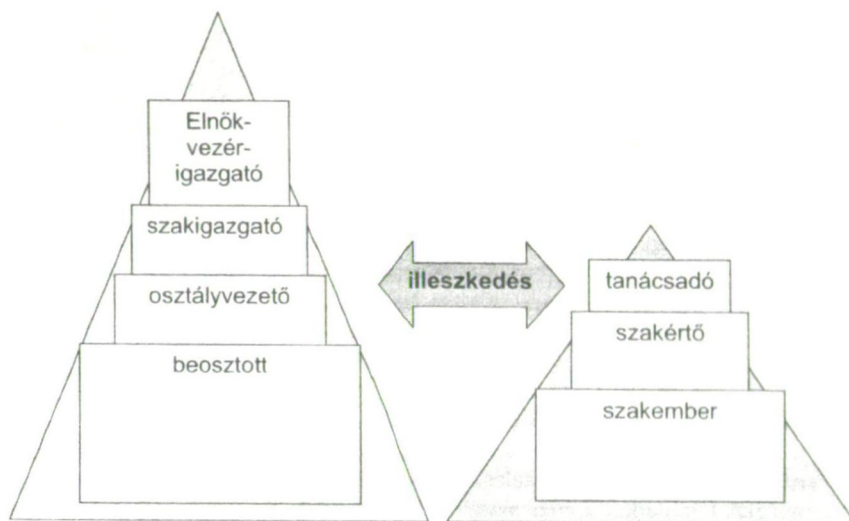
Nézzük meg az egyes karrierutak fontosabb jellemzőit: A lineáris (vertikális) karrierutat tekintjük a klasszikus karrierútnak, és egy adott szervezet hierarchiájában történő előrejutást értjük alatta. Azaz valamilyen vezetői beosztás, vagy egy adott vezetői beosztásból még magasabb szintű vezetői poszt elnyerése. Ezen karrierút legfontosabb ismérve a ranglétrán történő előrehaladás. Az egyre magasabbra lépő egyén egyre nagyobb felelősségi kört, hatalmat és persze kompenzációs csomagot vív ki magának. Az egyén motivációja egyértelmű: minél nagyobb hatalom és az ezzel járó további dolgok (teljesítmény, felelősség és pénz) megszerzése. Ez különösen az olyan embereknek fontos, akik McClelland modelljében a hatalom-motivált csoportba tartoznak.¹⁰ Ilyen karrierutat elsősorban a stabil piaci környezetben működő szervezetek tudnak kínálni alkalmazottaiknak, pontosabban vezetőiknek és leendő vezetőiknek. Hiszen évekre tudják előre, mit fognak csinálni, kik részére és milyen feltételekkel, így azt is tudják, hogy ehhez milyen vezetőkre van szükségük.

A szakértői (horizontális) karrierútnál az adott egyén választ magának egy szakmai területet, amely mellett hosszú távra elköteleződik. Gyakorlatilag az egyén élethosszig egy

adott szakmához kötődik. Az adott szakember képzéséből, fejlesztéséből bontakozik ki a karrier. Ebben az esetben nem a vezetői szinteken történő előrehaladásról van szó, hanem arról, hogy az adott munkavállaló folyamatosan tanul, tapasztalatokat szerez. Ennek következtében bontakozik ki a szakmai karrier. Az egyén motivációja egyértelmű: törekvés a szakértelem elmélyítésére, igazi mély tudás megszerzésére egy területen.

Az eddig leírtak azt jelentik, hogy a vertikális karrier, illetve a szakmai karrier élesen elkülönül egymástól. Nemeskéri Gyula-Pataki Csilla szerzőpáros a könyvében¹¹ arra hívja fel a figyelmet, hogy a vezetői vertikális (vezetői) karrier és a szakmai (horizontális) karrier nem zárja ki egymást, a kétfajta karrierút egymáshoz illeszthető (lásd. 1. ábra).

1. ábra: A vertikális (lineáris) karrier és a szakértői (horizontális) karrier egymáshoz illesztése



Forrás: Nemeskéri Gyula-Pataki Csilla 307. old.

Az 1. ábrán bemutatott illeszkedés csak akkor lehet sikeres, ha az adott szervezet biztosítja a vertikális karrier és a horizontális karrier közötti átjárhatóságot. Ennek legfontosabb eszköze az elismerések, főképpen a jövedelmek összehangolása. Vagyis ha a vertikális karrierúton haladók előrelépésük során egyre nagyobb és gazdagabb kompenzációs csomagban részesülnek, akkor a hasonló elismerésben, kompenzációban kell részesülniük azoknak is, akik a szakmai karrierjükben haladnak előre.¹²

A harmadik karrierút a spirális karrier, koncepciójának lényege, hogy az egyén 7-10 évente foglalkozást és szakterületet vált. Ezt úgy kell elképzelnünk, hogy az adott egyén a korábbi munkakörében megszerzett tudását egy új területre ülteti át. Ehhez elsősorban a már meglévő készségeire és tudására támaszkodik, de természetesen új készségeket is el kell sajátítania. Nézzünk egy konkrét példát: Valaki pszichológusként dolgozik egy oktatási vagy egészségügyi intézményben majd munkahelyet (és ezzel együtt szakterületet is) vált és egy nagy fejedelmű cégnél kezd el kiválasztási szakemberként dolgozni. Nyilvánvaló, hogy miközben kiválasztási szakemberként dolgozik, használni fogja a korábbi – azaz az egészségügyben megszerzett tapasztalatait –, de az is egyértelmű, hogy a HR-ismereteket el kell sajátítania. Az egyén motivációja ebben az esetben is egyértelmű: az önmegvalósításra való törekvés és ezzel szoros összefüggésben a kreativitás megélése.

A negyedik karrierút az átmeneti karrier. Lényege, hogy az egyén rendszeresen (általában 2-3 évente) teljesen új területen kezd el dolgozni. Ebben a karrierútban a „következetlenség a következetes” mintázat, azaz az egyetlen állandó elem a folyamatos változás. Az

adott egyén dolgozik valamit, majd valami olyasmibe fog, amit azelőtt sohasem csinált. Ebben az esetben az egyén motivációja nem egyértelmű, hiszen a váltás fakadhat belső motivációból (pl. igény a függetlenségre), de fakadhat külső kényszerből (pl. előző munkahely megszűnése) is. Erről bővebben lásd a következő fejezetet.

A fentebb bemutatott négy karrierutat – a mobilitás iránya, az egy területen eltöltött idő és a kulcsmotivációk alapján – az alábbi táblázatban foglalhatjuk össze:

1. táblázat: Karrierutak és különbségeik

Szemponos	Lineáris	Szakértői	Spirális	Átmeneti
A mobilitás iránya	Ideális esetben felfelé.	A szakértői pályáján belül felfelé.	Általában oldalirányú	Legtöbbször oldalirányú, de vezethet felfelé és lefelé is.
Egy területen eltöltött idő	Változó	Az egyén teljes életciklusa	7-10 év	2-4 év
Az egyén motivációja	Hatalom, teljesítmény, pénz	A szakértelem elmélyítése	Önmegvalósítás és kreativitás	A) belső motiváció, elsősorban függetlenség. B) külső motiváció, valamiféle kényszer.

A szerző saját szerkesztése Koncz (2004) 118. old ábráját felhasználva¹³

3. A hagyományos karrierutakat érő kihívások

Az utóbbi 20-25 évben az előző fejezetben röviden bemutatott hagyományos karrierutakat mind a nemzetközi munkaerőpiacon, mind a magyar munkaerőpiacon komoly kihívások érték. A nemzetközi munkaerőpiacon a tudásalapú gazdaságban a vállalat egyik legfontosabb vagyontárgyává vált a munkatársak energiája és lojalitása, ezért a nagy szervezetek megpróbálnak igazodni alkalmazottaik igényeihez és elvárásaihoz. Ennek egyik látható eredménye az ún. „munkakörszobrászat” megszületése.¹⁴ Ennek lényege, hogy olyan munkaköröket próbálnak megtervezni és bevezetni, melyek mind a vállalat, mind az adott dolgozó igényeit kielégítik. A változások tendenciája egyértelmű:

- ✓ Új típusú munkakörök (például cmo9)
- ✓ Új szervezeti megoldások (például in-sourcing)
- ✓ És új szervezeti formák (például peo)

születtek meg a nemzetközi munkaerőpiacon,¹⁵ ami jelentősen átalakította a karrierutakat. A nemzetközi folyamatok alól a magyar munkaerőpiac sem tudta magát függetleníteni. Egy 2016 évi magyarországi kutatás – az IFUA Horvát and Partners felmérése – arra az eredményre jutott, hogy az Y-generáció tagjai csupán ugródeszkaként tekintenek első munkahelyükre, gyors karrierben, magas fizetésben és vezetői állásban reménykednek 35 éves korukra.¹⁶

Csehné Pap Imola mutat rá 2016-ban megjelent tanulmányában, hogy napjainkban a magyar munkaerőpiacra kikerülő generációnak óriási elvárásai vannak a munkaadóval szemben, azonnali sikerre és eredményességre törekcsenek a lehető legkevesebb energia befektetésével. A „*Nekem ez alapvetően jár*” érzést egyértelműen érvényesíteni akarják a munkaerőpiacon is. Ebből egy nagyfokú türelmetlenség adódik a karrierépítés során. Azaz, ha karrier-elképzeléseik (például egy pozíció megszerzése) nem valósulnak meg rövid idő alatt, gondolkodás nélkül elhagyják a munkahelyet és máshol próbálnak karriert építeni.¹⁷ Gergely-Nagy (2015) hallgatói mintán történő vizsgálatai is azt igazolják, hogy az említett generáció kiemelkedően céltudatosnak és eredményorientáltnak gondolja magát.¹⁸

Cservényák Tamás 2004-ben megjelent könyvében azt tanácsolta a munkahelyet váltani akaróknak, hogy általában 7 évente érdemes változtatni életükön és munkájukon.¹⁹ Az Y-

és a Z-generáció tagjai legfeljebb 3-4 évet hajlandók eltölteni egy-egy munkahelyen. Nem gondolkoznak azon, hogy lesz-e új munkahelyük, bátrak, lépnek ha szükségét érzik vagy nem kielégítő számukra a jelenlegi munkájuk.

Mindezek a folyamatok erőteljesen megkérdőjelezték a jelen tanulmány 2. fejezetében bemutatott hagyományos karrierutakat. Ezen gyorsan változó közeg egyik egyre nagyobb súllyra szert tevő karrierútja a patchwork karrier.

4. A patchwork karrier

A „patchwork” szó eredeti angol jelentése foltvarrás. A HR-szakértők szerint ez a szó pontosan kifejezi ezen karrierút lényegét: egy élet – egy ember – több szakma.²⁰ A patchwork karrier egyik kulcseleme a karrierváltás: Az egyén dolgozik egy területen, majd hirtelen vált és egy teljesen más területen dolgozik tovább. Nézzünk néhány konkrét magyar példát a karrierváltásra:²¹

- ✓ multinacionális cégnél a beszerzés és ügyfélszolgálat területén dolgozó menedzserből társasjáték játszását kínáló vendéglátó egység (kávézó) tulajdonosa és vezetője.
- ✓ reklámügynökségnél dolgozó menedzserből fotóstudiót működtető, és saját maga is fotózó vállalkozó.
- ✓ MALÉV-nál dolgozó menedzserből gluténmentes árukat gyártó pék, illetve a pékség tulajdonosa.

A fenti három példában említett emberek az interjú során külön kiemelték, hogy most már az új területen megkeresett pénzből élnek és kifejezetten élvezik új munkájukat. A példákat még hosszasan lehetne sorolni – az internet tele van ehhez hasonló sikertörténetekkel²² –, de ehelyett rögzítsük a közös jellemzőket. Mindenki elsősorban a patchwork pozitív oldaláról beszél. A történetek közös sajátosságai az alábbiak: Gyakorlatilag ezek az emberek rendszeresen újrakezdi karrierjüket. Széleskörű tapasztalatokkal rendelkeznek, speciális tudás birtokában vannak, folyamatosan képezik magukat. Ráadásul kreatívak, rugalmasak és mindenféle további jó tulajdonsággal rendelkeznek. Számukra a munka nem kötelesség, hanem önmegvalósítás, ahol a flow élmény a kihívások legyőzéséből keletkezik.²³ Karrierjüket elsősorban saját belső motivációjuk vezérli.

Bár ez utóbbihoz hozzá kell tennünk, hogy számos olyan ember, aki sikeres patchwork karrier futott be, beszámolt „némi” külső motivációról. Nézzünk két példát: 1. Anyuka, aki azért kezdett más területen dolgozni, mert a gyes alatt megszűnt a munkahelye. 2. Középs iskolai férfi tanár, aki azért fejezte be a tanítást és kezdett el értékesítőként dolgozni, mert az alacsony fizetéséből nem tudta nagy családját (3 gyermek) eltartani.

Az eddigiekben a patchwork karriert úgy mutattuk be, mint egy követendő pozitív mintát. Ahol munkavállalók az egyik területen elért siker után átnyergelve egy másik területre újabb sikereket érnek el. De most nézzük meg az árnyékos oldalt. Vajon sikeres patchworknak nevezhetjük-e az alábbi karriereket?:

- ✓ vidéki kórházban bezárnak egy osztályt és elbocsátják az ápolónőt, aki ezek után egy cégnél 2 évig takarítónőként dolgozik, majd barátnője hívására egy óvodában lesz konyhás néni. „természetesen” mindhárom munkahelyén minimálbérért, vagy ahhoz közeli fizetésért dolgozik.
- ✓ 30 éves sikeres marketing menedzserként dolgozó hölgy férjhez megy. férje fontos állása miatt másik városba költöznek, ahol a hölgy nem talál marketinges állást. Kényszerből egy könyvelői irodában segédkönyvelőként helyezkedik el. munkáját nem szereti és fizetése is kisebb.

A fentiekhez hasonló negatív éleetszituációkat hosszasan lehetne sorolni. De ehelyett koncentráljunk arra, hogy a fenti kettő példa újabb kérdéseket szül: Hol van itt a siker? Hol van itt a több pénz? Hol van itt az önmegvalósítás? Hol van itt a flow?

Bár csak néhány pozitív és negatív példát mutattunk be, de úgy véljük ezek alapján is kijelenthetjük, hogy a motivációt, a tudás és/vagy tapasztalat felhalmozását, az anyagi oldalt és a flowt, mint tényezőket figyelembe véve, kétféle patchwork karriert kell megkülönböztetnünk Ezt az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

2. táblázat: Patchwork karrier és jellemzőik

Tényezők	Pozitív patchwork karrier	Negatív patchwork karrier
Motiváció	Elsősorban belső motiváció mozgatja	Kifejezetten külső motiváció mozgatja
Tudás és/vagy tapasztalat elhalmozása	Jelentősen növekszik	Nem vagy alig növekszik
Anyagi oldal	Nő a jövedelem	Stagnál a jövedelem
Flow	Jelentős	Nincs

Forrás: A szerző saját szerkesztése

Véleményünk szerint a pozitív patchwork karriert befutó embereket az alábbi jelzőkkel tudjuk felruházni: nagyfokú szakmai és szervezeti mobilitás, erőteljes belső motiváció, egész életen át tartó tanulás, kiemelkedő jövedelem és flow-érzés megélése.

Míg a negatív patchwork karrier legfontosabb tulajdonságai az alábbiak: a külső motiváció túlsúlya, az önfejlődés elhanyagolása, alacsony jövedelem és a flow-érzés hiánya.

5. Konklúzió

Joggal merül fel a kérdés, hogy a patchwork karrier a jelen tanulmány 2. fejezetében bemutatott hagyományos négyféle karrierúthoz hogyan viszonyul. Egyértelmű, hogy a lineáris, a szakértői és a spirális karrierutak csoportjába a patchwork nem sorolható be. Véleményünk szerint viszont besorolható az átmeneti karrierúthoz.

De az alábbi megszorítást kell tennünk: a szakirodalom a négyféle hagyományos karrierút közül a legkevésbé sikeresnek tekinti az átmeneti karriert. Ezt azonosítja a legkisebb mértékben a sikerrel. Ennek következtében a „negatív patchwork karrier” minden további nélkül besorolható az átmeneti karrier csoportjába.

Míg a „pozitív patchwork karriert” akkor tehetjük az átmeneti karrier csoportjába, ha elfogadjuk azt az előfeltevést, hogy az átmeneti karrier is lehet sikeres. Azaz a pozitív patchwork karrier az nem más, mint az átmeneti karrier sikeres alcsoportja.

JEGYZETEK

1. Kiss Pál István (1994): Humánerőforrás menedzsment II. kötet. Emberi Erőforrások Fejlesztése Alapítvány. Gödöllő. 171. old.
2. A legfontosabbak: Bakacsi Gyula et al. (2000): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest. 149–180. old; Karoliny Mártonné–Farkas Ferenc–Poór József–László Gyula (2003): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó–Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó. Budapest. 307–317. old; Koncz Katalin (2004): Karriermenedzsment. Aula Kiadó. Budapest; Nemeskéri Gyula–Pataki Csilla (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft. Budapest.

3. Napjainkra tengermeyi magyar nyelvű szakirodalom keletkezett erről a területről. Ebből a hatalmas mennyiségből az alábbi kettőt tekintjük alapműnek: Pintér Zsolt (1996): *Hogyan csináljunk karriert?* HVG Kiadó. Budapest; Telkes József (2003): *Állásvadászat*. Bagolyvár Kiadó. Budapest.
4. Cservenyák Tamás (2004): *Váltani kell? Álláskeresés és karrierváltás Magyarországon*. Kosuth Könyvkiadó. Budapest.
5. Izsák Norbert (2015): *Ütlevágás röviden, karrier-tanácsadás helyett karriercoaching*. *Üzlet és pszichológia*. 2015/4. szám. 37–39. old.
6. Bakacsi Gyula et al. (2000) 303–305. old.
7. Sullivan et. al. (1998): *Carriers in the next Millennium. Directions for future research*. *Human Resource Management Review*. 8. évfolyam 2. szám 165–186. old.
8. Sullivan, Sherry (1999): *The changing nature of carriers. A Review and research Agenda*. *Journal of Management*. 1999 May-June 457–482. old.
9. Koncz (2004) 113–118. old.
10. Részletesen lásd Keczer (2013): *Üzleti ismeretek szak- és felnőttképzőknek I.* JGYPK Kiadó, Szeged
11. Nemeskéri Gyula–Pataki Csilla(2007): *A HR gyakorlata*. Ergofit Kft. Budapest.
12. Nemeskéri Gyula–Pataki Csilla (2007) 306–308. old.
13. Koncz (2004) 118. old ábráját felhasználtuk a táblázat megszerkesztéséhez, de azt több helyen megváltoztattuk.
14. Butler, T.–Waldroop, J. (2000): *Munkakörszobrászat – legjobb munkatársaink megtartásának művészete*. *Harvard Business Manager*. Magyar kiadás 2. évfolyam 4. szám.
15. Ezeket részletesen bemutatja Karoliny Mártonné et al. (2003) 311–313. old.
16. Márton-Koczó Ildikó (2016): *Generációs tudatosság*. HVG HR-Plusz 2016. 22–23. old. Az Y- és Z-generációkról lásd Erről bővebben lásd Tari Annamária (2015): *yz Generációk online*. Tericum Könyvkiadó. Budapest.
17. Csehné Papp Imola (2016): *Elvárások és realitások a munka világában*. Taylor gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. 2016/2. szám (No. 23.) 5–10. old. Továbbá lásd még: Csehné Papp I. (2009): *A felsőoktatás munkaerő-piaci kimenete*. In: Karlovitz J. T. (szerk.): *Speciális kérdések és nézőpontok a felsőoktatásban*, Neveléstudományi Egyesület, Budapest. 91–96. old.
18. Gergely Éva-Nagy Richárd (2015): *Gazdasági szakos hallgatók tanulási motivációjának és személyes kompetenciáinak vizsgálata*. *Közép-Európai Közlemények VIII. évfolyam:(4. szám, No. 31.)* 197–205. old.
19. Cservenyák (2004) 17. old.
20. Karoliny Mártonné et al. (2003) 313. old.
21. Mindhárom esetet bemutatja Barok Eszter (2015): *Karrierváltók*. *Üzlet és pszichológia*. 2015/4. szám 26–30. old.
22. Lásd Internet 1, 2, 3.
23. A flow-ról bővebben lásd Csíkszentmihályi Mihály (1997): *A flow*. Az áramlat. Akadémiai Kiadó. Budapest.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bakacsi Gyula et al. (2000): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.
- Barok Eszter (2015): *Karrierváltók*. *Üzlet és pszichológia*. 2015/4. szám 26–30. old.
- Butler, T.–Waldroop, J. (2000): *Munkakörszobrászat – legjobb munkatársaink megtartásának művészete*. *Harvard Business Manager*. Magyar kiadás 2. évfolyam 4. szám.
- Csehné Papp I. (2009): *A felsőoktatás munkaerő-piaci kimenete*. In: Karlovitz J. T. (szerk.): *Speciális kérdések és nézőpontok a felsőoktatásban*, Neveléstudományi Egyesület, Budapest. 91–96. old.
- Csehné Papp Imola (2016): *Elvárások és realitások a munka világában*. Taylor gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. 2016/2. szám (No. 23.) 5–10. old.

- Cservenyák Tamás (2004): Váltani kell? Álláskeresés és karrierváltás Magyarországon. Kossuth Könyvkiadó. Budapest.
- Csikszentmihályi Mihály (1997): A flow. Az áramlat. Akadémiai Kiadó. Budapest.
- Gergely Éva–Nagy Richárd (2015): Gazdasági szakos hallgatók tanulási motivációjának és személyes kompetenciáinak vizsgálata. Közép-Európai Közlemények VIII. évfolyam: (4. szám, No. 31.) 197–205. old.
- Izsák Norbert (2015): Útlevegés röviden, karriertanácsadás helyett karriercoaching. Üzlet és pszichológia. 2015/4. szám. 37–39. old.
- Karoliny Mártonné–Farkas Ferenc–Poór József–László Gyula (2003): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó–Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó. Budapest.
- Kiss Pál István (1994): Humánerőforrás menedzsment II. kötet. Emberi Erőforrások Fejlesztése Alapítvány. Gödöllő.
- Koncz Katalin (2004): Karriermenedzsment. Aula Kiadó. Budapest.
- Keczer Gabriella (2013): Üzleti ismeretek szak- és felnőttképzőknek I. JGYPK Kiadó, Szeged.
- Márton-Koczó Ildikó (2016): Generációs tudatosság. HVG HR-Plusz 2016. 22–23. old. Az Y- és Z-generációkról lásd Erről bővebben lásd Tari Annamária (2015): yz Generációk online. Tericum Könyvkiadó. Budapest.
- Nemeskéri Gyula–Pataki Csilla (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft. Budapest.
- Pintér Zsolt (1996): Hogyan csináljunk karriert? HVG Kiadó. Budapest.
- Sullivan et. al. (1998): Carriers in the next Millennium. Directions for future research. Human Resource Management Review. 8. évfolyam 2. szám 165–186. old.
- Sullivan, Sherry (1999): The changing nature of carriers. A Review and research Agenda. Journal of Management. 1999 May–June 457–482. old.
- Telkes József (2003): Állásvadászok. Bagolyvár Kiadó. Budapest.

Internetes források

- Internet 1: <http://www.hrportal.hu/hr/uj-trend-az-allaspiacon-patchwork-karrier-20120615.html>
- Internet 2: <http://player.hu/biznisz/patchwork-karrier/>
- Internet 3: <http://interimhu.blogspot.hu/2015/11/patchwork-karrier-igen-interim.html>

GELENCSÉR JÓZSEF*

MACSKAZENE YBL MIKLÓS LAKÁSÁNÁL

SHIVAREE AT THE APARTMENT OF MIKLÓS YBL

ABSTRACT

Miklós Ybl (1814-1891) was one of the most important Hungarian architects of the 19th century. In 1865 he was mandated to design, build and furnish the temporary house of representatives. The deadline was short for the completion and handing over of the new public building, which was placed in Pest (today called Budapest), close to the National Museum. With respect to the short deadline and the higher professional skills, Ybl mandated furniture carpenters from Vienna to prepare the fixtures and furniture. This move offended the craftsmen in Pest both financially and with respect to their professional pride. These craftsmen together with other Hungarians offended in their national pride by the move organised a shivaree (*charivari*) event in front of the house of Ybl and the protestors broke the windows of the architect. Official procedure was initiated against more than 20 persons due to the breaking of the windows, which caused losses. The procedure was completed with imposing fines on the affected persons.

The shivaree was one of the few folk legal customs carried out due to financial and social reasons. Besides the main underlying motives, the impression of the repugnance was also influenced by political reasons.

1. Bevezető

Ybl Ervin (1890–1965) művészettörténész könyvet szentelt rokona, Ybl Miklós (1814–1891) építész alkotói tevékenységének. Az első alkalommal 1956-ban, majd 2014-ben megjelent kötet¹ ismerteti Ybl Miklós alkotói életútját és jelentős műveit. Külön is foglalkozik az Ybl tervei alapján 1865-ben emelt régi Képviselőház építéstörténetével, mely Budapest Bródy Sándor utca 8. szám alatt áll. A könyv szövegében rövid utalás történik az Ybl Miklós ellen rendezett esti-éjszakai zajos, csúfondáros tüntetésre, azaz a macskazenére vagy charivarira. Eszerint a képviselőházi „tervek jóváhagyását Ybl 1865. október 30-án utólag, az építkezés megkezdése után kéri Pest város tanácsától. Diescher, Ybl és építőmesterei mindent megtesznek a munka gyorsítása érdekében, sőt, az asztalosmunkák elvégzésére bécsi iparosokat szerződtetnek a gyakorlatlanabb itthoniak helyett. Emiatt 30-40 dologtalan asztaloslegény október 9-én este beveri Ybl Üllői út 8. sz. alatti lakása ablakait és macskazenét rendez.”²

Az alábbiakban az eseményt a jog, a jogtörténet, a népi jogélet szemszögéből kívánom megvizsgálni, de némely építészettörténeti, társadalomtörténeti, társadalomnéprajzi vonatkozásra is ki kell térni.

2. Az ideiglenes képviselőház

Közismert, hogy az 1848-49-es forradalom és szabadságharc leverése, a megtorlás időszaka, majd a Bach-korszak után az enyhülés jelei 1860-61-ben kezdtek mutatkozni. A jelentősebb változás azonban a Schmerling-provizórium megszüntetésével következett be.

* Gelencsér József c. egyetemi docens Óbudai Egyetem Műszaki Kar, Székesfehérvár.

1865-ben visszaállításra került a Magyar Királyi Helytartótanács és I. Ferenc József, az uralkodó, az év december 10. napjára, Pestre összehívta az országgyűlést. Mivel ekkorra esz ezzel eldőlt, hogy az 1848. évi IV. tc. alapján az országgyűlés nem Pozsonyban, nem Budán, hanem Pesten fog ülésezni, az a kérdés maradt, hogy mely épület lesz alkalmas a képviselőház illetve a felsőház számára.

Az országgyűlési helyiségek ügye már 1860-61-ben napirendre került, elképzelések, tervek is születtek, melyek 1865-ben részben újra aktuálissá váltak. Az ügygel legmagasabb szinten is foglalkoztak.³ Egyrészt maga Ferenc József, aki úgy döntött, hogy az országgyűlés számára alkalmas helyiséget kell átépíteni, illetve ideiglenesen építeni. A terveket és a költségvetést előzetesen neki kell bemutatni.⁴ Másrészt eljár Sennyey Pál (1824–1888), aki 1865 júliusától magyar királyi főtárnokmester, egyben a nádori szék betöltetlensége miatt átmenetileg a Helytartótanács elnöke volt. Sennyey elnöklete alatt 1865. augusztus 9-én történt tanácskozás az ügyben, melyen többek közt Ybl Miklós is részt vett. Ezt követően, néhány napon belül az országgyűlési helyiségek ügyével foglalkozó bizottmány Ürményi József (1807–1880) elnöklete alatt helyszíni bejárást végzett. Ennek eredményeként az a vélemény alakult ki, hogy a felsőház számára a Nemzeti Múzeum egyik termét kell átalakítani. A képviselőház megépítésére pedig a herceg Sándor (ma Bródy Sándor) utcában lévő, Pest Szabad Királyi Város tulajdonában álló telek az alkalmas. Az ingatlanon akkor még a császári-királyi szekerészeti katonaság laktanyája állt. A bizottmány felkérte Ybl Miklós, Szkalniczky Antal és Wieser Ferenc építészeket, Diescher József építőmestert, hogy az ideiglenes képviselőház tervét és költségvetését mielőbb készítsék el. Az építések öt napos határidő tartására tettek ígéretet.⁵

A bizottmány augusztus 16-i ülésén a benyújtott tervek közül Ybl Miklósét tartotta a legalkalmasabbnak.⁶ Az udvarhoz történt augusztus 30-i felterjesztés után Ybl tervét és a költségvetést 150 000 Ft erejéig Ferenc József jóváhagyta. A Helytartótanács az elhatározást megkapta és 50 000 Ft előleget utalt ki az építés megkezdésére.⁷

Időközben, augusztus 19-én Pest város tanácsa úgy döntött, a Sándor utcai telket átengedi az ideiglenes képviselőház számára. A 728 4/6 négyszögöl nagyságú terület becsértéke 21 000 Ft volt. Az átengedés 10 évre, gyakorlatilag haszonbér nélkül, illetve ősi jogszokásként évi egy arany ellenében történt, a tulajdonjog jelzése, elismertetése érdekében. A 10 év elteltével a telket, a rá kerülő épület becsértékével a város visszaveszi. Amennyiben Pest e jogát nem érvényesíti, úgy a telek becsértékére tart igényt. A telken álló laktanya épületet a város 1864-ben 11 617 Ft 50 kr költséggel emelte. Ha 10 év múlva a város az ideiglenes képviselőház épületét átveszi, ezt kéri beszámítani. Ha nem veszi át, úgy a telek és a laktanyaépület becsértékének megtérítését kéri.⁸ A jogügylet létrejötté után, szeptember 3-án, vasárnap, a telket a várostól a bizottmány átvette, 4-én megkezdődhetett az építkezés. Pontosabban először a fennálló épületek elbontása.⁹ Más adatok szerint a katonaság kiköltözése után szeptember 11-én kezdődött a laktanya bontása, és 12-én tűzték ki a képviselőház helyét.¹⁰

A pesti lapok lelkesen számoltak be a sürgető építkezés minden egyes momentumáról. Így a Hazánk s a Külföld ezt írta: „A Sándor-utcában, egy 728 négyszögölnyi területen, a nemzeti muzeummal átellenben, hol még néhány nap előtt hadiszekerészeti laktanya állt, 800-nál több munkás fáradozik a régi épület lerombolásán és az új építésén. Három hónap alatt felépül az ideiglenes képviselő-ház.”¹¹ A december 10-ig terjedő igen rövid határidő gyors döntéseket, megfeszített munkát kívánt mindenkitől.

Nyilván a nagy sietség az oka, hogy Ybl az építésre nem kért engedélyt! Október 27-én Pest város tanácsa hívta fel az építészt, hogy mutassa be a képviselőház épületének terveit. Ybl a felszólításnak néhány nap alatt eleget tett, a városi tanács pedig november 15-én az engedélyt díjmentesen kiadta.¹² Részben az idő okozta szorítással függ össze az október 9-i Ybl Miklós elleni macskazene is, melyre később külön kitérek.

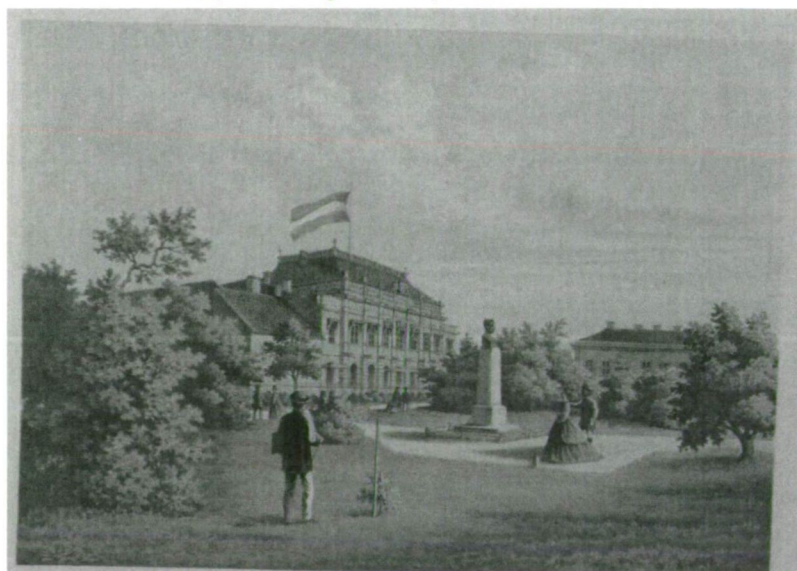
November 4-én készült el a falegyen.¹³ Ez a földem alatti utolsó téglasor, melyre a koszorú, illetve a gerendák kerültek. Szokás volt megünnepelni, ha idáig eljutottak; azt a körülményt, hogy a falak állnak. A színvonalas Vasárnapi Ujság néhány mondatot szentelt az eseménynek: „az országház falai fölépültek s a szokásos zászlófeltűzési ünnepély nov. 4-ikén történt meg, nagyszámú közönség jelenlétében. A falak zöld koszorúkkal voltak díszítve s két helyen Magyarország címere is föl volt rájuk tűzve. Egyik iparos a szokásos áldomást mondván, csinos versben mondott köszöntőt, melyet, hír szerint egy kőmíves készített.” Az újság pár versszakot is közölt.¹⁴ Más források szerint: „Zászlók lobogtak, tarackok durrogtak, zene hangzott az állványon, poharakat köszöntöttek a Hazáért, Deákért, az építési bizottságért, a tervezőért... Nagy közönség állta el az utcát alól, mely éljennel kísérte a köszöntéseket.”¹⁵

Az építkezés erős iramban folytatódott. Az újságok tudósításai ezt egyértelműen jelzik. 1865. október 22-én a Hazánk s a Külföld írta: „A képviselőháznál már az ácsok is hozzá kezdtek a tetőzet elkészítéséhez. Éjjel-nappal foly a munka.” Majd két héttel később így tudósított: „Az országháza maholnap belül is tökéletesen fel lesz szerelve. Tudtunkkal Pesten még nem épült fel gyorsabban egyetlen középület sem.” Az újságíró külön örömeire szolgált, hogy a napszámosok közt mennyi magyar parasztot látott, ugyanis eddig az ilyen jellegű munkákra „majdnem mindig csak felvidéki tót atyafiak adták magukat”.¹⁶

1865. november közepére azonban nyilvánvalóvá vált, hogy bár az épület elkészül, az első üléseket mégsem fogják az új képviselőházi épületben megtartani. A falak még nedvesek, azokat szikkadni hagyják. Így a Nemzeti Múzeum nagytermében üléseznek.¹⁷ Nyilván még a felszerelés sem volt teljes.

A közreműködők valóban hatalmas munkát végeztek: mind a gyorsaság, mind a méretek igazolják ezt. Száz nap alatt 50 000 légréteget építettek be. A teljesítmény Ybl mellett különösen Diescher József építőmester és Zier Keresztély vezető pallér rátermettségét és jó szervezését bizonyította. A nagyszámú munkás szorgalma szintén figyelmet érdemelt. Az épületet 1865 decemberében Ferenc József is megtekintette. Elismerésül Yblt a Ferenc József-rend lovagkeresztjével, két segítő társát arany érdemkeresztrel tüntette ki, a munkásokat 1000 Ft-al jutalmazta.¹⁸

1. kép. Az ideiglenes képviselőház Pesten



Slowikowski Ádám litográfiája, 1866.

Ekkortól, illetőleg rövidesen kezdetét vette Pest-Buda nemzeti fővárossá fejlesztésének első korszaka. Széchenyi István korábbi elképzelését az 1867-es kiegyezés után gróf Andrássy Gyula (1823–1890) miniszterelnök alapozta meg, hogy báró Podmaniczky Frigyesnek (1824–1907), a Fővárosi Közmunkák Tanácsa alelnökének meghatározó szerepével létrejöjjön a modern Budapest. Az egész ország egyetértett a fejlesztéssel, melyet a nemzeti önértzet is motivált: felvenni a versenyt Béccsel, a császárvárossal.¹⁹

Ybl neoreneszánsz stílusú, a korai eklektika körébe tartozó épületét 1866. április 11-én vették át képviselőház céljára, az első ülést pedig 3 nap múltán tartották benne. 1901-ig ez maradt az országgyűlés képviselőházának székhelye. A magyar építészet- és politikatörténet fontos épülete 1942-ben ajándékozással az olasz állam tulajdonába került. Ma az Olasz Kultúrintézet működik benne.

3. Az esti tiltakozás

A képviselőház megfeszített ütemű építkezése közben került sor az Ybl Miklós elleni macskazenére, melyről több korabeli lap is beszámolt.

Az 1848-49 utáni két évtized legjelentősebb napilapja a Pesti Napló volt, melyet az 1860-as években báró Kemény Zsigmond (1814–1875) író szerkesztett. Az 1865. október 9-i, hétfői eseményekről, mint napilap, valóban gyorsan, szerdai számában a Pesti Napló adott hírt: „Múlt éjjel, mint sajnálattal halljuk, egy csoport, nem tudjuk micsoda, megjelent Ybl építész lakása előtt, az üllői uton, beverte az építész ablakait. Okot erre az adott volna, hogy Ybl az országházban az illető munkálatokat idegen, bécsi iparosokra bízta. A közrend minden megháborítását csak fájlni s kárhoztatni lehet.”²⁰ A gyorsaság következménye, hogy a közölt tényállás hiányos, nem teljes, bár a valóságnak megfelel.

A Szokoly Viktor (1835–1913) szerkesztésében megjelenő Hazánk s a Külföld c. szépirodalmi és ismeretterjesztő hetilap október 15-én már többet tudott. Nem csak a tényállás pontosabb, hanem a cselekményt minősítette is: „Kihágás. Ybl építész lakásának ablakait az üllői-uton néhány dolog nélküli asztaloslegény egyik este beverte. Okául azt mondják, hogy Ybl az országháznál az asztalos munkákat külföldi iparosokra bízta. 24 asztalos legény a tettesek közül már be van fogva.”²¹

A XIX. század második felének talán legszínvonalasabb, nemzeti szellemű, képes, ismeretterjesztő hetilapját, a Vasárnapi Ujságot 1854 és 1867 között Pákh Albert (1823–1867) szerkesztette. A szintén október 15-én utcára került számban már a folyamatban lévő eljárás részeredményeiről is beszámoltak: „Kihágás. Hétfő este, mint sajnálattal halljuk, 30-40 dologtalan asztaloslegény Ybl építész lakásának ablakait az üllői-uton beverte. Oka az lenne, hogy Ybl építész az országházban az asztalos munkákat bécsi iparosokra bízta. A kapitányság 24 asztaloslegényt befogott, kik a kihágásban részvételüket be is vallották, s ennél fogva a büntető törvényszéknek lettek, átszolgáltatva.”²²

A három híradás egybehangzóan tudósított az elkövetőkről, cselekményükről, annak indítékáról és a helyszínről. Az utóbbiról annyit kell megjegyezni, hogy az egykori Üllői út 8. sz. épület gróf Károlyi György (1802–1877) főispán, reformpolitikus tulajdonában állott. A bérház Pollack Mihálynak (1773–1855), a klasszicista építészet mesterének tervei szerint 1840-ben épült. Ybl Miklósnak 1851–1871 között itt volt lakása és irodája. Az épület 1870-ben Ybl tervei szerint került átalakításra. Az Erkel utca sarkán álló épület ma az Üllői út 17. számot viseli.²³ A két építész szoros kapcsolatban állt egymással: miután Ybl 1831-ben befejezte műegyetemi tanulmányait, Pollack műhelyében inaskodott. Pollack a legnagyobb elismeréssel szabadította fel Yblt, és bocsátotta immáron legényként útjára. A Károlyi és Ybl közötti korábbi kapcsolatra pedig az utal, hogy a gróf fehérvárcsurgói kastélyának építését (1845–1855) az építész felügyelte és egy apróbb részletét tervezte is.²⁴ Később Ybl a Károlyi családnak több nagyobb tervet is készített.

2. kép. Az Üllői úti Károlyi-bérház, ahol a macskazene zajlott



Gelencsér József felvétele, 2015.

A Vasárnapi Ujság közléséből megállapítható, hogy a tettesek döntő részét Pest Város Kapitány-sága elfogta, és átadta Pest Város Törvényszékének. A lefolytatott eljárásokról, a megállapított tényállásról, a meghozott döntésekről, szankciókról, az indokolásról, az alkalmazott szabályokról az említett szervek iratainak ismeretében lenne mód pontosabb, részletesebb leírást adni. Azonban az iratok nem lelhetők fel. Pest Szabad Királyi Város Tanácsának mutató könyvében, Pest Város Városkapitányi Hivatalának mutató céduláiban az ügynek nem lelteni nyomát. Pest Város Visszaállított Törvényszékének 1865-66-os iratai pedig nem maradtak fenn.²⁵ Ilyen körülmények között, a további ismeretek érdekében csak a jogszabályokra, a hírlapi tudósításokra és a jogtörténeti szakirodalomra lehet támaszkodni.

Az elkövetők, a döntően asztalos legények magatartásának indítékaul az szolgált, hogy a képviselőház üléstermének, esetleg más helyiségeinek asztalos bútorait nem tőlük, pesti iparosoktól, hanem a gyakorlottabb bécsi mesterektől rendelte meg Ybl Miklós.

A nagy gyűlésterem berendezéséről mindenekelőtt azt lehet tudni, hogy 462 követ számára biztosított helyet. Mégpedig nem félkörívben, hanem az angol alsóház mintájára egymással szembeni padosorokban. A bejáratnál szemközt magasodott az elnök, a két alelnök, a négy jegyző és a hat gyorsíró emelvénye. Az elnöké kiemelkedett közülük. Ezen túl a gyűlésteremhez kapcsolódó karzatok, páholyok, továbbá a társalgási terem, a könyvtár, a hivatalos és egyéb helyiségek is igényelték asztalos bútorokat.²⁶ Jelentős megrendelésről, számottevő mennyiségű és minőségű munkáról, mindezeknek megfelelően magasabb díjazásról volt tehát szó.

Úgy tűnik, Ybl nem bízott abban, hogy a pesti asztalosok határidőre, jó minőségű munkát szállítva elkészülnek. Ráadásul az asztalosok részéről közelebbről meg nem határozott, méltánytalan követelés is felmerült. Ybl Miklós mindezek miatt volt kénytelen a munka egy részét Bécsben megrendelni. Ybl kihasználta a kialakuló polgári társadalom szabad versenyének lehetőségét, előnyeit is. 1851 óta a közös vámterület szabályai révén nem érte hátrány a magyarnál fejlettebb osztrák ipar termékeit, jelen esetben a Bécsben készített bútorokat.²⁷ A császárvárosban el is készítették a bútorokat, bár lehet, hogy némi késéssel.

Az egyik pesti hetilap 1865 utolsó napján adott hírt arról, hogy „az Országházban már megkezdtek a Bécsben készült butorok felállítását, nevezetesen az elnök és jegyzői székeket, a képviselők padjait, sat.”²⁸ Végső soron e téren Ybl Miklós akarata érvényesült, eljárása nem szegett szabályt.

Cselekedetét azonban sokan magyartalannak bélyegezték.²⁹ Az asztalos legényeket a döntés nem csak egzisztenciálisan érintette, hanem szakmai önérzetükben is sértette. Ezért határozták el, hogy október 9-én este-éjjel Ybl Üllői úti lakásánál, irodájánál macskazenét adnak. Az építésznek – normáik szerint – elítélendő cselekményét egy népi jogszokással, közösségi vagyis közvélemény büntetéssel szankcionálják.

Egy október végi hírlapi tudósításból még az ismert, hogy a „fötettes” nem is asztalos, hanem Kaiser nyomdász volt. Véltetően ő járt élen a szervezésben, amit az is mutat, hogy az elkövetők cselekményük előtt Kaiser atyjának lakásán gyűltek össze.³⁰ Az asztalosok körén kívüli személyek részvétele is jelzi, hogy itt egy szélesebb kör erkölcsi rosszzallásáról volt szó. A közvélemény elítélő álláspontját jelezte a cselekmény előbb említett, magyartalannak minősítése. Az összejött személyek az idősebb Kaiser lakásáról azután együtt mentek az elkövetés helyére, ahol a macskazenélők ilyenkor szokásos magatartását tanúsították. Ybl eljárásának normasértővé minősítése, a közösségi szankció, az időpont megválasztása, a macskazenélők gyülekezése, az együttes vonulás, a közös cselekedet és mindennekelett az otromba zajkeltés megfelel a népi jogszokás gyakorlatának.

Bár a macskazenét adók cselekedeteinek még elfogadható mértékét, határát igen körülmenyes megvonni, úgy tűnik, adott esetben túllépték a hatóságok által tolerálható szintet. Egyértelmű, hogy az ablakok betörésével, az anyagi kár okozásával jogszabálysértést követtek el. De lehet, hogy mást is a terhükre róttak.

A cselekményt a hatóságok kihágásnak minősítették. Az elkövetők ellen előbb Pest Város Kapitanysága, tehát a rendőri szervek léptek fel. Bár úgy tűnik, hogy nem valamennyi elkövetőt, de közülük mintegy húszat elfogtak, majd átadták őket az igazságszolgáltatásnak. Pest Város Visszaállított Törvényszéke pedig fogsággal, illetve pénzbírsággal sújtotta őket. Kérdés, hogy mi volt a jogalapja a hatóságok eljárásának? A válasz több okból sem kézenfekvő, nem egyszerű.

A szabadságharc 1849-es leverése után Magyarországon alkotmányosértő módon több ausztriai jogszabályt is hatályba léptettek és alkalmaztak. Így a büntetőjog területén az idejét múlt 1852. évi Strafgesetzbuchot (Ausztriai Büntető Törvénykönyv, ABT), mely az 1803. évi Strafgesetznnek konzervatív stílusban módosított változata volt. Az 1860-61-es enyhülés időszakában azonban megtörtént az „igazságügyi kiegyezés”, mely megelőzte az 1867-es politikai, közjogi osztrák-magyar kiegyezést. Az előbbi keretében az 1860. évi Októberi Diploma kiállítását után 1861 januárjában Ferenc József uralkodói legfelsőbb elhatározása visszaállította a magyar bírósági szervezetet, az immáron szükségtelen úriszék kivételével. A jogbizonytalanság elkerülése érdekében ugyanebben a hónapban Apponyi György (1808–1899) országbíró összehívta a jogászokból, politikusokból, más szakemberekből álló Országbírói Értekezletet (OÉ). A jogalkotói hatalommal egyébként nem bíró testület alig másfél hónap alatt meghozta az Ideiglenes Törvénykezési Szabályokat, melyek szokásjogi úton hosszabb időre a magyar jog forrásai lettek. Az OÉ alapvetően az 1848-as törvényhozás eredményeiből indult ki, másrészt feladatának tekintette a neoabszolutizmus idején kibocsátott jogszabályok összhangba hozását a korábbi, 1848 előtti magyar törvényekkel és szokásjoggal.³¹

Az OÉ a bűnvádi eljárás területére kimondta, hogy „a magyar büntető törvények és törvényes gyakorlat, a változott viszonyokhoz idomítva módosításokkal visszaállíttatnak.” Megmaradt a büntettek és a kihágások közötti, 1848 előtti különbségtétel is: „A büntettek-ről és rendőri kihágásokról, a régi magyar törvények külön büntetőleg rendelkezvén, ezen

különbőség jövőre is fennmarad.”³² Így a magánjogtól eltérően a büntetőjogban megtörtént a visszatérés a polgári átalakulás előtti magyar joghoz. A kivételt a nemes és nem nemes közti különbségtétel megszüntetése, valamint a büntetteknel a testi büntetés eltörlése jelentette.³³

A régi magyar büntetőjog azonban kodifikálatlan volt, még általános elveit sem szögezték le. Az immáron visszaállított magyar bíróságok bírái ráadásul nem ismerték a korábbi magyar büntetőjogot. Ebben a bizonytalan helyzetben megváltást jelentett a bírák számára Pauler Tivadar (1816–1886) pesti egyetemi tanár 1864-ben publikált Büntetőjogtan c. magas színvonalú munkája. Ez ugyanis szinte pótolta a hiányzó magyar büntető törvénykönyvet, így nem csak az egyetemi hallgatók, hanem a bírák is nagy haszonnal forgatták.³⁴

Pauler a könyvében a bűnesetek, másképp büntörvény-szegések két nagy csoportját különböztette meg. Egyrészt a büntetteket, másrészt a rendőri kihágásokat és fegyelmi eseteket. A rendőri kihágások közé azokat a cselekményeket sorolta, amelyek közvetlenül ugyan jogsértést nem eredményeznek, de azokra közvetve alkalmat szolgáltathatnak, ennél fogva a köz- és magánbátorság érdekében fenyték alatt tilalmaztatnak. Megjegyzésében mindezt azzal egészítette ki, hogy az utóbbi időben a törvényhozások a kihágás elnevezést valóságos jogsértésekre is alkalmazzák, melyek kisebb jelentőségüknél fogva enyhébb fenyték, azaz szankció alá esnek. Ezek pedig vagy a rendőrhatalomhoz, vagy egyszerűbb bírósági eljárás alá tartoznak. Azt, hogy hazánkban is kihágásnak minősülnek a csekélyebb jogsértések, igazolja a mezei rendőrségről szóló 1840. évi IX. tc., a bírói gyakorlat és több magyar királyi udvari rendelet.³⁵

A feltehetően bizonytalan bírói gyakorlat számára Pauler abban is igyekezett irányt mutatni, hogy hol a határ a büntett és a kihágás között, mitől minősül csekélyebbnek, tehát kihágásnak egy jogsértés. Egyrészt hivatkozott az említett jogi normák szövegére, másrészt segítségül hívta a korszak egy másik elismert jogtudósát, Zsoldos Ignácot (1803–1885), akinek művéből idézett. Javasolta, hogy amit Zsoldos a kihágási ügyekben ugyancsak eljáró szolgabírónak ajánlott, az legyen iránymutató a bíró számára is. 1848 előtt a vármegyei közigazgatásban is dolgozó Zsoldosnak a szolgabírói hivatalról megjelent hasznos munkája 1842 és 1866 között négy kiadást ért meg. Ebben többek között leszögezte: a szolgabíró „magától semmiféle bűnhesztési tárgyat meg nem ítélt, hanem azt az illető ítélőszék (Törvényszék) ítélete alá kell bocsátania.” Ám a kisebb fontosságú tárgyakban az ítélőhatalom a szolgabírói hivatal körébe esik. Annak meghatározása, hogy mi a kisebb fontosságú, az a bíró okos belátásától függ. Amíg a törvényhozás e tárgyban nem dönt, a kérdést a szolgabíró belátó eszére és jószívűségére kell bízni. A marasztalás kiszabásánál pedig azt javasolta, hogy „tanácsosabb kevesebbet, mint többet tenni”, azaz addig az összegig, 12 forintig ítélni, ameddig a jobbágyi bíróság is ítélt(ett). Ehhez képest a már említett 1840. évi IX. tc. hasonlatosságára 6 napi fogságot kiszabhat (kivéve, ha valamely törvény ettől eltérő, egyértelmű rendelkezést tartalmaz).³⁶ Zsoldos és Pauler itt nagyon visszafogott volt, hiszen a mezei rendőrségről szóló törvénycikk szerint a szolgabíró 200 ezüst forintig marasztalhatott.

Pauler említett könyvében a büntető bíróságok szervezetéről is szólt. Az alsóbb büntető bíróságok közé a vármegyék, a szabad királyi városok és a szabad kerületek törvényszékei tartoztak. Kihágás esetén a vármegyékben a bíraskodást rendszerint a szolgabíró gyakorolta, másodfolyamodásban, azaz másodfokon pedig az alispán vagy helyettese által elnökölt törvényszék. A szabad királyi városokban, így Pesten, a kihágások bírálására a város törvényszéke kebeléből törvénytudó bírót tagot kellett kirendelni. Tehát egyesbíró járt el, mégpedig a kirendelt tollvivővel, azaz jegyzőkönyvvezetővel. A szorosan vett rendőri kihágások a kapitányi hivatal hatáskörébe tartoztak. Másodfokon a szabad királyi városi törvényszéke ítélt, határozathozatalnál az elnök, a négy törvénytudó bíró és a tollnok jelenlét-

ében. A szabad királyi város büntető hatósága osztálykülönbség nélkül a város egész határára és az azon létező egyénekre kiterjedt. A területi és személyi hatály alól csak a vármegegyék székháza képezett kivételt. A szabad kerületek egymástól eltérő szabályai ezúttal irrelevánsak, így azok ismertetésétől eltekintek.³⁷

A körülírt, részben törvényi, részben szokásjogi szabályokból, valamint a jogirodalmi hivatkozásokból több körülmény is megállapítható. Egyrészt az, hogy az eljáró hatóságok, mindenekelőtt a szabad királyi város büntető hatósága, az adott jogesetnél nem minősítette az asztaloslegények és mások cselekményét büntettnak. Sem a nyilvános vagy közeroszakoskodás büntetettét, sem a kártétel büntetettét nem állapította meg.

A nyilvános vagy közeroszakoskodás a magyar törvények értelmében az országlakosok személye vagy vagyona elleni, több néppel, a közbátorság feldúlásával elkövetett erőszakoskodást jelentette. A századok során hozott törvények bár szabatosan nem határozták meg ennek a súlyos büntettnak törvényi tényálladékát, körére nézve mégis útmutatással szolgáltak. A büntett alanyaként több személy kívántatott, akik a cselekményt tömegesen és erőszakosan követték el, a magánpolgárok személy- és vagyonbiztonságát sértve. Egyértelmű, hogy ez a büntett Ybl lakásánál és irodájánál nem valósult meg.

A kártétel büntette idegen vagyonnak tetemesebb, kizárólag közveszéllyel vagy erőszakkal járó jogtalan, szándékos rongálása vagy sértése volt, amennyiben az más, nevesített büntetté nem vált. A törvényszéki gyakorlat csak a XIX. század közepén vette a kártételt bünyfenyíték alá, addig a polgári jog körébe tartozott. A büntett tárgya sokféle lehetett, így természetes személy tulajdonában lévő ingatlan is. A cselekmény lehetett rongálás, megsemmisítés, különösen erőszakoskodással és hatalmaskodással.³⁸ A büntető hatóság a macskazene kapcsán a kártétel büntetettét sem állapította meg, bár ennek tényálladáki megvalósításához jóval közelebb álltak az elkövetők, mint a nyilvános erőszakoskodáshoz. Vélhetően a büntető hatóság a kártétel büntettéhez képest csekélyebbnek, csekélyebb súlyúnak tartotta a cselekményt és így kihágásnak minősítette a jogsértést. Ilyen körülmények között nem Pest Szabad Királyi Város Visszaállított Törvényszéke járt el testületi formában, hanem a kebeléből kirendelt egyesbíró. Feltehetően a bíró a csoport által az ablakok betörésével megvalósított károkozást, kártételt minősítette jogellenesnek. Talán figyelembe vette az erőszakos fellépést is. Vélhetően azonban a szorosabban értelmezett macskazenélés, a zajkeltés, a tiltakozás önmagában nem valósított meg semmilyen jogi tényállást, így irrelevánsnak minősült.

A szankciók is tipikusan kihágáshoz kapcsolódók voltak: rövid idejű, pár heti-havi fogság, illetve a városi szegényalap javára pénzbírság befizetése. A bíró – ahogy egyébként a kártétel büntettének büntetésénél – feltehetően a célzat veszélyességét, a károsított tárgy minőségét, a veszély és a kár nagyságát vette figyelembe. Nyilván figyelemmel volt a bíró a kialakult bírósági gyakorlatra is.

A kihágási eljárás lezárásáról szóló hírlapi tudósításból csak a következőket lehet meg tudni: „Az Ybl építész ellen elkövetett kihágás tetteseinek elítélése már kihirdtetett. A főttes Kaiser nyomdász, a vizsgálati fogságon felül két havi fogságra, a többiek 2-4 heti fogságra, az atyamester, Kaiser atyja, kinél az illetők összegyűltek, a szegény alap javára 50 frt bírságra ítéltetett. Mintegy 20-an voltak fogva.”³⁹

Az eljárás tehát gyorsan lefolytatásra került, vélhetően az elkövetők tudomásul vették a büntetést, amely ugyanakkor lényegesen meghaladta a Zsoldos és Pauler által javasolt szerény felső határt. A bírói gyakorlat tehát, úgy tűnik, e téren felülírta a szakirodalmat.

4. A macskazene, mint jogi népszokás

A macskazenéről (franciául charivari, németül Katzenmusik, angolul rough music vagy shivaree) számos aspektusból lehet szólni. Az alábbiakban ezek közül csak néhányra lesz lehetőség.

A macskazenéről a középkortól kezdve vannak adatok, a legkorábbi Franciaországból, az 1342 körüli időszakból, színezett képes ábrázolással. Így aztán nem véletlen, hogy a francia kifejezés, a charivari egész Európában, sőt az Újvilágban is ismertté vált. A franciák eredetileg, a középkorban az új házaspárt ünnepelték a charivarival. A legutóbbi idő-kig – igaz jócskán háttérbe szorulva – a világban egyes helyeken megmaradt a macskazene ilyen, vidám, ünnepi tartalma. Elsősorban azonban a hangos, disszonáns, csúfondáros, esti-éjszakai álszerenád, vagyis a szerenád ellentétét jelentette. A szokás gyakorlása során különféle zajkeltő eszközökkel és csúf emberi hangokkal a közösség valakit büntetett, a közösségi normák megsértése miatt, és ezek betartását kívánta kikényszeríteni. A macskazene így a népszokások, azon belül a jogi népszokások egyikét jelentette, mégpedig azt, melyet a közvélemény büntetések vagy közösségi szankciók körébe sorolunk.

A charivarit általában megelőzte a macskazenélőknek a helyszínre, a normasértő házához vonulása, így a macskazene a tisztelgő, elismerő fáklyásmenet ellentétének is tekinthető. Mert valójában a szerenád, a fáklyásmenet és a macskazene bizonyos szempontból rokonok voltak, bár nem egymás édestestvérei.

A macskazenét gyakorolták falun, városon és nagyvárosban, a középkortól legalább a XX. század közepéig. Élt a jogszokással a parasztság, az iparosok, a városi polgárság, a nemesség, az értelmiség, az ifjúság, egy-egy eszme elkötelezettjei és a munkásság. A közösségi normasértők igen gyakran az erkölcsi szabályok, különösen a házassággal és a nemi erkölccsel kapcsolatos előírások ellen vétettek. A XIX. században, főként 1848-ban és azt megelőzően sokan kaptak macskazenét politikai okból. Ilyenkor általában a polgári reformok hívei voltak a macskazenélők. A század második felében azonban gazdasági vagy szociális indokok miatt is történt macskazene. Az Ybl Miklós elleni charivari is ez utóbbi körbe tartozott. A hatóságoknak a macskazenélőkkel szembeni magatartása nagyon eltérő volt, igen széles skálán mozgott, a tudomásulvételtől azaz az intézkedés hiányától kezdve a bírósági eljáráson át a karhatalmi, katonai egységek bevetéséig terjedt. A közösségi normát sértővel szemben viszont döntően csak a közösség lépett fel, az szankcionált, de az esetek szűkebb körében hatósági eljárásra is sor került. Az Üllői úti események után a macskazenélők bírói elmarasztalásban részesültek. Ám Ybl a bécsiekkel kötött szerződésével nem sértett jogszabályt, így az igazságszolgáltatás nem járt el vele szemben.

5. Széchenyi és Stáhlly ellen

Mai szemmel nézve talán nem is meglepő, hogy kiváló személyiségek – mint Ybl is – kaphattak közösségi elmarasztalást. Aki macskazenében részesült, általában megérdemelte. Kivételek azonban voltak, akik közül két személyt említek. Egyiküknél, Széchenyi Istvánnál csak előkészületek folytak a macskazenére, míg másikuk, Stáhlly Ignác meg is kapta azt.

Széchenyi István gróf (1791–1860), a XIX. századi magyar történelem egyik legnagyobb alakja is csaknem kapott macskazenét. Fiatalabb kortársa, az író Jókai Mór (1825–1904) Széchenyi szellemes válaszával, adomaként szólt a történelekről. Az 1848 előtti időszak túlfűtött, gyorsan változó politikai hangulatát is érzékeltette az esettel: „Széchenyi maga jellemző helyzetét, midőn azzal fenyegették, hogy nagy népszerűsége után közel van hozzá, hogy macskazenét kapjon, ő pedig azt felelte rá: – Nem tesz semmit, eddig Sárvári Széchenyi Ist-

vánnak híttak, ezentúl Charivari Széchenyi lesz a nevem!”⁴⁰ A legnagyobb magyar nemesi előneve, predikátuma – a Sárosvári-Felsővidéki – természetesen nem változott.

Széchenyi valójában közel sem ilyen könnyedén élte meg az ominózus időszakot, az 1840-es éveket. Ismeretes, hogy ennek az évtizednek elejétől mind nyilvánvalóbb lett Széchenyi és Kossuth Lajos (1802–1894) eltérő politikai elképzelése. Az évtized közepén Széchenyi vitába került az ellenzék más személyiségeivel is, ugyanakkor kitartóan dolgozott a reform és fejlesztési tervei megvalósításán.

A pesti ifjúság, élükön a jurátusokkal és az irodalmárokkal, az 1840-es években mindig készen állt egy-egy fáklyás felvonulásra vagy éppen macskazenére. Széchenyi népszerűsége csökkenésével, a fiatalságról alkotott, nem éppen hízelgő véleményével odáig jutott, hogy csaknem charivarit kapott tőlük. A közvetlen kiváltó ok két színházi botrányra volt visszavezethető. Akkor már Pesten mind német, mind magyar színház működött. A skandallumok az előbbihez kapcsolódtak. 1842-ben a Német Színház két énekesnője szélsőségesen megosztotta a közönséget, mely így két pártra szakadt. (A primadonnák egyike a direktor kedvence volt.) Az egyik énekesnőt az egyik, a másikat a másik párt fütyölte ki fellépésekor. Mindebből 1842 decemberének elején a színház épületében és azon kívül kisebb csata, veszekedés, verekedés támadt. A pesti radikális fiatalság nem járt ugyan a Német Színházba, de sörcsarnokbeli törzshelyét, a Komló-kertet odahagyva, maga is beavatkozott. Kossuth a Pesti Hírlap 1842. december 15-i számában német színházi botrányok cím alatt elsősorban az afférban részes, a Nemzeti Színházat viszont alig látogató magyar arisztokráciát marasztalta el.

Széchenyi István a Jelenkor 1843. január 5-i és 8-i számában Német színházi botrány s ahhoz még egy kis advány cím alatt válaszolt, ami felért egy Kossuth elleni vitairattal. Ebben kitért arra is, hogy a fiatalság vezető szerepét a reformmozgalomban nem tartja kívánatosnak.

Megközelítőleg két hónap múltán jött az újabb botrány. Henri Vieuxtemps (1820–1881) világhírű belga hegedűművész 1837 után másodszor is Magyarországra jött koncertet adni. Írásbeli szerződéssel kizárólag a Nemzeti Színházhoz kötelezte el magát négy fellépésre. Aztán, mivel nem kellett elutaznia, a Német Színháznál is vállalt egy előadást. Ebből csúnya botrány kerekedett, a magyar közönség, különösen az ifjúság a művészt szó- és szerződésszegéssel vádolta. Ám a Német Színház előkelő közönsége 1843. február 27-én zsúfolt páholyokkal és nézőtérrel, hatalmas tapssal, a hölgyek kendőlobogtatásával fogadta a színpadra lépő fiatal hegedűst. Amikor a művész, immáron a teljes csendben hangszerét állta alá emelte, akkor fülhasogató fütyök metszették át a levegőt. Irinyi József (1822–1859) és társai így szankcionálták a művészt, szerintük az etikát súlyosan sértő magatartását. Rögvest kitört a veszekedés, a kiabálás, sétapálcák, esernyők, botok emelkedtek a levegőbe. A művész kirohant a színpadról, ahová a fiatalok izetlen tréfaként néhány bábész-kodó suszterinast dobta fel. (A rendőrség ezeket a szerencsétleneket fogta el és büntette meg.) A pesti fiatalok pedig elégedetten nyugtázták, hogy a figyelmeztetésük ellenére fel-lépő hegedűs megbűnhődött.⁴¹

Az arisztokráciának más volt a véleménye, még a reformpártiaknak is. Bárány Eötvös József (1813–1871) a Pesti Hírlapban közreadott levelében tisztázta a művészt. Széchenyi pedig naplójában, az 1843. február 28-i bejegyzésnél gyalázatnak nevezte Vieuxtemps kifütyülését. Irinyit és társait karthagói elefántoknak, illetve nem kis gúnnyal hős lelkületű nemzedéknek titulálta.⁴²

Degré Alajos (1820–1896) az ifjúság egyik vezére, később a márciusi ifjak egyike, majd a szabadságharc huszártisztje Széchenyitől eltérő véleményt alkotott a történelekről. Maga is részese volt mindkét német színházbeli eseménynek, melyeket 1883-ban publikált Visszaemlékezéseiben megörökített. Ahogy a Széchenyi elleni macskazene tervét, majd annak elmaradását is.

Széchenyi szóbeli és sajtóbeli elmarasztalása a fiatalság körében nagy forrongást szült, az egész kar testületileg sértve érezte magát. Mivel a harag és a bosszú rossz tanácsadó, így született határozat a macskazenéről. Mindennek gyorsan híre futott, Szerencsy István (1793–1850) fülébe is eljutott az. Ő pedig személynök volt (1839–1847), tehát a rendi kor egyik központi bíróságának, a Királyi Táblának az elnöke, egyben az országgyűlés alsótáblájának elnöke is. A jurátusok egy jelentős része a Királyi Táblánál tevékenykedett. Szerencsy előttük nagy tekintéllyel és népszerűséggel bírt, mert óriási tudással rendelkezett és hathatósan pártolta a fiatal jogászokat. A Széchenyi elleni terv hallatán viszont szörnyű indulatba jött. Magához rendelte Degrét és a káromkodásokat sem mellőzve ráparancsolt, hogy akadályozza meg a botrányt. Mondjanak le az ifjak szándékukról, mert mikor őt, Szerencsyt már rég elfeledi a nemzet, Széchenyit akkor is áldani fogja. Így iparkodott a szégyent elhárítani a fiatalok fejről. Degré tényismertetése után az ifjúság népes gyűlése gyorsan eldöntötte, hogy nem lesz macskazene. Szerencsyt pedig megélték.⁴³

Széchenyi naplójában későbbi időpontoknál tűnik fel a macskazene híre, veszélye. Pesti tartózkodása idején, 1845. augusztus 29-én rögzítette a következőket: „Elmegyek a közgyűlésbe, mert azt mondták: – gyalázni akarnak s macskazenét! ... Nem kapok ÉLJENT ... de ellenkezőjét sem.” A napló szerint szeptember 20-án Morvay Károly révén az is Széchenyi tudomására jutott, hogy kik vezették a macskazene összeesküvést. Az idegen hangzású nevek hallatán megjegyezte. „Ej be dicső magyar nevek!” A felsorolt négy név közül Kléh Istváné (1825–1913) a legismertebb, aki nemsokára a márciusi ifjak egyike, majd pedig ügyvéd lett. Széchenyi később megtudta, miszerint Luka és Ürményi óhajta volt, hogy ő is kapjon macskazenét, így egy sorba kerüljön velük. Luka Sándor (1802–?) előbb Hont megyének ellenzéki követe volt, majd a kormánypárthoz csatlakozva megyéjének főispáni helyettese lett. 1845 március közepén Pesten szenvedte el a macskazenét. Ürményi valószínűleg Ürményi József (1807–1880) lehetett, aki előbb Fejér megye alispánja, országgyűlési követe, majd 1841 és 1846 között alnádor volt. Vélhetően ő is kapott charivarit.⁴⁴

1848 májusában a radikális pesti fiatalság sorra adta a macskazenét. Május 7-én a neki nem tetsző, múlthoz kötődő professzoroknak, 8-án a Helytartótanácsból átkerült, az előző rezsimit is kiszolgáló miniszteriális hivatalnokoknak. Május 9-re pedig Lederer Ignác (1769–1849) lovassági tábornoknak, a budai Genaral-Kommando főparancsnokának tervezett charivarit. Vélhetően Perczel Mór (1811–1899), a Belügyminisztérium rendőri osztályának vezetője közbelépésére ez elmaradt. (Ám 10-én megtartották.)

A május 9-én a már összegyülekezett pesti fiatalok azonban úgy gondolták, hogy akkor más valakit „tisztelnek meg”. A József főherceg (ma József nádor) térre vonultak és ott a házában Stáhly Ignác (1787–1849) főorvosnak adtak macskazenét. Indokul az szolgált, hogy korábban ő is kiszolgált a Metternich-féle rendszert. Másrészt megfontolt intézkedéseit a forrongó fiatalok régimódinak, bürokratikusnak gondolták.

A csodagyerekként indult Stáhly minderre nem szolgált rá. Először is kiváló szakember volt: egyetemi tanár, 1839-től az MTA tiszteleti tagja, 1843-tól országos főorvos, 1846-tól Pest város díszpolgára. 1848-ban a Kereskedelemügyi Minisztériumban az orvosi ügyek osztályának vezetője lett. 1848 őszén felajánlotta szolgálatát Kossuth Lajosnak – inkább humanista érzésből, mint politikai meggyőződésből. A Honvédelmi Bizottmány a katonai egészségügy irányításával bízta meg. Valóban sokat tett ezen a téren, így szervezte a honvédorvosi szolgálatot, előkészítette a tábori kórházak szervezését. Az igaztalan támadások, a túlfeszített munka, és egyetlen, huszártiszt fiának hősi halála hozzájárult 1849. április 28-i elhunytához.⁴⁵

6. Negatív és pozitív jogkövetkezmény

A Széchenyi Istvánnal szemben eltervezett macskazenét a személynök tekintélyével, mondhatni informálisan akadályozta meg. Így természetesen fel sem merült az esetleges hatósági intézkedés. A Stáhly Ignác ellen tartott macskazenének pedig nem lett semmilyen következménye. A hatóságok azt nem akadályozták meg, a menetelő, tüntető csoportot nem oszlatták fel, a macskazenélőkkel szemben semmilyen eljárás nem folyt.

Széchenyi Istvánt a macskazene csak fenyegette, viszont népszerűsége csúcán többször is részesült fáklyászenében. Így 1834. május 10-én Pozsonyban az országgyűlési ifjúság rendezett tiszteletére fáklyásmenetet, majd 1836. május 7-én, illetve 1840. június 4-én Pesten a fiatalság adott részére fáklyászenét.

Valamely jeles személy előtt tisztelgő szerenád, fáklyásmenet, kivilágítás, mint jogszokás az elismerést jelentő, pozitív tartalmú joghatások sorába tartozott. Ugyanis a népi jogéletben a hátrányos jogkövetkezmények, vagyis a közvélemény büntetések (kapcsolat megszakítás, kinézés, megszólás, kiéneklés, csúfolás, szitok, átok, macskazene, megfélemlítés, stb.) mellett léteztek az előnyt hordozó joghatások is. Ez utóbbiakra a kutatás eddig csekély figyelmet fordított. Pedig megvoltak ennek is a formái a falusi parasztság körében (szóbeli elismerés, kalapemelés, vezető szereppel megbízás, tisztségre választás, megtisztelő feladatra felkérés, faluhátáron túli hírnév, stb.) éppen úgy, mint városon a politikailag érzékeny fiataloknál vagy a megfontoltabb polgároknál (a már említetteken túl: vivát, éljen kiáltás, magasba emelés, nyilvános névnap-i köszöntő, ünnepi költemény, stb.). A szenvedélyes Széchenyi több elismerésből is, így a fáklyászenéből méltán részesült.

Ybl Miklós viszont foglalkozása, karaktere okán valószínűleg nem kapott fáklyászenét, bár megérdemelte volna. Az viszont a közvélemény elismerése, pozitív joghatás volt, hogy a Fővárosi Közmunkák Tanácsában egyedül az ő nevenapját ünnepelték. Halálában szintén megkapta az elismerést: a gyász szertartáson a közélet számos kitűnősége jelent meg. A hatfogatú halottaskocsi oldalán az általa is tervezett Bazilika építőmunkásai haladtak. A tanácsok, egyletek fáklyával vonultak ki. Az újságokban nekrológok búcsúztatták.⁴⁶

JEGYZETEK

1. Ybl Ervin (2014): Ybl Miklós. TERC Kft. Budapest.
2. Ybl i. m. 210. old.
3. Perekházy Károly (1963): Régi pesti képviselőház. In. Tanulmányok Budapest múltjából 15. Budapest. 489–510. old.
4. Ybl i. m. 209.
5. Pesti Napló 1865. augusztus 11. 2. old. Perekházy i. m. 494. old.
6. Pesti Napló 1865. augusztus 17. 2. old.
7. Pesti Napló 1865. szeptember 1. 2. old. Perekházy i. m. 494. old.
8. Pesti Napló 1865. augusztus 20. 2. old.
9. Pesti Napló 1865. szeptember 2. 2. old. 1865. szeptember 6. 2. old.
10. Perekházy i. m. 495. old.
11. Hazánk s a Külföld 1865. október 1. 632–634. old.
12. Perekházy i. m. 495. old.
13. Perekházy i. m. 495. old.
14. Vasárnapi Ujság 1865. november 12. 580. old.
15. Perekházy i. m. 495. old.
16. Hazánk s a Külföld 1865. október 22. 687. old. 1865. november 12. 732. old.
17. Hazánk s a Külföld 1865. november 19. 747. old.
18. Perekházy i. m. 496–497. old. Ybl i. m. 210. old.

19. Siklóssy László (1931): *Hogyan épült Budapest? (1870–1930) Fővárosi Közmunkák Tanácsa* kiadása. Budapest. 63–76. old.
20. *Pesti Napló* 1865. október 11. 3. old.
21. *Hazánk s a Külföld* 1865. október 15. 672. old.
22. *Vasárnapi Ujság* 1865. október 15. 532. old.
23. *Ybl i. m.* 210. old.
24. Virág Zsolt (2002): *Magyar kastélylexikon. Fejér megye kastélyai és kúriái. Castellum Novum.* Budapest. 65. old.
25. Jancsó Éva főlevéltáros (Fővárosi Levéltár Budapest) szíves írásbeli közlése 2015. június 1-én.
26. *Hazánk s a Külföld* 1865. október 1. 632–634. old.
27. *Pereházy i. m.* 496. old. Más adatok szerint 1850-ben szűnt meg a Habsburg Birodalom területén a belső vámhatár Magyarország és az örökös tartományok között. Ez a szabad belső kereskedelem a magyar ipari termelőknek hátrányt jelentett, mert nem élvezték a védő vám támogatását.
28. *Hazánk s a Külföld* 1865. december 31. 848. old.
29. *Pereházy i. m.* 496. old.
30. *Pesti Napló* 1865. október 29. 3. old.
31. Mezey Barna (2007. szerk.): *Magyar jogtörténet.* Osiris Kiadó. Budapest. 158–159, 326. old.
32. *Ideiglenes Törvénykezési Szabályok.* Egyetlen hivatalos kiadás. Landerer és Heckenast. Pest, 1861. 48. old.
33. *Ideiglenes Törvénykezési Szabályok* 48-49. old. *Mezey i. m.* 326–327. old.
34. Degré Alajosra hivatkozással *Mezey i. m.* 327. old.
35. Pauler Tivadar (1869-1870): *Büntetőjogtan I-II. (Második kiadás) Pfeiffer Ferdinánd kiadása I.* Pest. 60–62. old.
36. Zsoldos Ignác (1861): *A szolgabírói hivatal I. Törvénykezési rész. (Harmadik kiadás) Müller Gyula kiadása.* Pest. 263–264. old.
37. Pauler i. m. II. 299–307. old.
38. Pauler i. m. II. 44-46. 263–265. old.
39. *Pesti Napló* 1865. október 29. 3. old.
40. Jókai Mór (1960): *Írások életemből. Önéletrajzi írások. Az én kortársaim.* Szépirodalmi Kiadó. Budapest. 68. old.
41. Sebestyén Ede (1940): *Buda és Pest nagy hangversenyei a XIX. század első felében.* In. *Tanulmányok Budapest Múltjából.* 8. Budapest. 97–100. old. ; Degré Alajos(1983): *Visszaemlékezéseim.* Szépirodalmi Könyvkiadó. Budapest. 90–96. old.
42. Széchenyi István (1978): *Napló.* Gondolat Kiadó. Budapest. 1002. old.
43. Degré i. m. 96–99. old.
44. Széchenyi i. m. 1074, 1082–1083. old.
45. Urbán Aladár (1967): *1848-as forradalmunk első áldozata.* In. *Communicationes ex Bibliotheca Medicinae Hungarica* 41. Budapest. 151–159. old.; Szállási Árpád(1988): *Néhány újabb adat Stáhly Ignác munkásságához.* Orvosi Hetilap. 508–510. old.
46. *Ybl i. m.* 199. old.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Hazánk s a Külföld* 1865. december 31. 848. old.
Hazánk s a Külföld 1865. november 19. 747. old.
Hazánk s a Külföld 1865. október 1. 632–634. old.
Hazánk s a Külföld 1865. október 15. 672. old.
Hazánk s a Külföld 1865. október 22. 687. old. 1865. november 12. 732. old.
Ideiglenes Törvénykezési Szabályok 48-49. old. *Mezey i. m.* 326–327. old.
Ideiglenes Törvénykezési Szabályok. Egyetlen hivatalos kiadás. Landerer és Heckenast. Pest, 1861. 48. old.
Jókai Mór (1960): *Írások életemből. Önéletrajzi írások. Az én kortársaim.* Szépirodalmi Kiadó. Budapest. 68. old.

- Mezey Barna (2007. szerk.): Magyar jogtörténet. Osiris Kiadó. Budapest. 158–159, 326. old.
- Pauler Tivadar (1869-1870): Büntetőjogtan I-II. (Második kiadás) Pfeiffer Ferdinánd kiadása I. Pest. 60–62. old.
- Perehazy Károly (1963): Régi pesti képviselőház. In. Tanulmányok Budapest múltjából 15. Budapest. 489–510. old.
- Pesti Napló 1865. augusztus 11. 2. old.
- Pesti Napló 1865. augusztus 17. 2. old.
- Pesti Napló 1865. augusztus 20. 2. old.
- Pesti Napló 1865. október 11. 3. old.
- Pesti Napló 1865. október 29. 3. old.
- Pesti Napló 1865. szeptember 1. 2. old.
- Pesti Napló 1865. szeptember 2. 2. old.
- Pesti Napló 1865. szeptember 6. 2. old.
- Sebestyén Ede (1940): Buda és Pest nagy hangversenyei a XIX. század első felében. In. Tanulmányok Budapest Múltjából. 8. Budapest. 97–100. old. ; Degré Alajos(1983): Visszaemlékezéseim. Szépirodalmi Könyvkiadó. Budapest. 90–96. old.
- Siklóssy László (1931): Hogyan épült Budapest? (1870–1930) Fővárosi Közmunkák Tanácsa kiadása. Budapest. 63–76. old.
- Széchenyi István (1978): Napló. Gondolat Kiadó. Budapest. 1002. old.
- Urbán Aladár (1967): 1848-as forradalmunk első áldozata. In. Communicationes ex Bibliotheca Medicinae Hungarica 41. Budapest. 151–159. old.; Szállási Árpád(1988): Néhány újabb adat Stáhly Ignác munkásságához. Orvosi Hetilap. 508–510. old.
- Vasárnapi Ujság 1865. november 12. 580. old.
- Vasárnapi Ujság 1865. október 15. 532. old.
- Virág Zsolt (2002): Magyar kastélylexikon. Fejér megye kastélyai és kúriái. Castellum Novum. Budapest. 65. old.
- Ybl Ervin (2014): Ybl Miklós. TERC Kft. Budapest.
- Zsoldos Ignác (1861): A szolgabírói hivatal I. Törvénykezési rész. (Harmadik kiadás) Müller Gyula kiadása. Pest. 263–264. old.

DUSEK TAMÁS–KOTOSZ BALÁZS:
Területi statisztika
 Akadémiai Kiadó, Budapest, 2016 472 old.

Az MTA IX. Osztálya Regionális Tudományos Bizottsága 2009-ben hívta életre a Modern Regionális tudomány Szakkönyvtár sorozatot azzal a céllal, hogy a regionális tudomány ismeretköreihez kapcsolódó mester- és doktori képzések tananyagai megírásra kerüljenek illetve külföldi művek esetében magyarra fordításukról gondoskodjanak. E könyvtár első három kötetét még abban az évben kiadták az Akadémiai Kiadó gondozásában. 2016-ban készült el Dusek Tamás – Kotosz Balázs szerzőpáros Területi statisztika című munkája. Néhány szó a szerzőkről: Dusek Tamás, a győri Széchenyi István Egyetem Gazdasági Elemzések Tanszékének professzora, Kotosz Balázs a Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Karának Közgazdaságtani és Gazdaságfejlesztési Intézet, Elméleti Közgazdaságtani Szakcsoport főiskolai docense.

A kötet előzményeként tartjuk számon az ELTE Regionális Földrajz Tanszék és az MTA-ELTE Regionális Tudományi Kutatócsoport 2005-ben megjelent Regionális tudományi Tanulmányok 11. kötetét Regionális elemzési módszerek címmel, melyet Nemes Nagy József professzor szerkesztett, s a két intézményhez kötődő kutatók tanulmányait tartalmazza. Erre a szellemi alapra épülve, de azt tudatosan újragondolva, koncepciójában más bázisra helyezve készült ez kiforrott, alaposan megérlelt és összehangolt munka.

A könyv előszava és bevezetése tisztázza a szerzők álláspontját arról, hogy területi statisztika, mint módszertudomány milyen három nagy kérdéskörrel foglalkozik: az általános módszerek területi alkalmazási sajátosságaival, a speciális területi statisztikai módszerek kidolgozásával, fejlesztésével valamint a területi statisztikai adatok minőségének tárgyalásával, tipizálásával. A szerzők számára mindhárom témakör egyaránt fontos, mert az általános statisztikai módszerek tárgyalásakor általában kimarad a területiség, a területi adatok specialitásának kérdésköre, ami gyakorta a műveletek elvégzésének létjogosultságát is megkérdőjelezi, vagy az eredmények helytelen értelmezéséhez vezet, vagy eltérő jelenségek, eltérő időpontok és vagy eltérő terület egységek közötti területi eloszlások közti összehasonlítást eredményezhet. A területi adatok nagy részének aggregált jellege, az elemzések elemi egységeinek többnyire nem természetes módon adódó volta, a véges és sokszor kicsiny elemszám, a lokalizációs nehézségek, (a megfigyelési egységek egymáshoz képest relatív helyzete, távolsága, alakja, területi kiterjedése) az eredmények értelmezésében törtenő figyelembevételének szükségességéről tesznek tanúbizonyságot.

A területi statisztikai módszerek kidolgozása, alkalmazása és fejlesztése az általános statisztikán kívül a területi problémákkal szembetalálkozó számos tudományág keretein belül ment végbe - mint például a geográfia, közgazdaságtan, szociológia, geológia, táj-ökológia, kartográfia, biogeográfia, hidrológia, meteorológia - jellemzően egymástól részben elkülönülten a huszadik század folyamán. Az általános statisztikától a területi statisztika már az 1950-es évekre elkülönült nemzetközi szinten, de a különböző tudományágak eltérő igényei miatt nem egységesülhetett módszereiben, jelöléseiben, és terminológiájában sem. Ennek az elkülönülésnek a hátránya, hogy az általános statisztikai kézikönyvek, tankönyvek, áttekintések nem vagy alig szentelnek figyelmet a területi elemzések sajátossága-ira. A '80-as években már előretörő számítástechnikai fejlődés, illetve az elektronikus információ-örögzítés elterjedt használata révén újfajta, sokszínű hatalmas és gyors mértékben növekvő területi azonosítókat tartalmazó adattömeg is rendelkezésre áll, melynek kreatív elemzését a számítástechnikai háttér teszi lehetővé. A térinformatika (Geographical Information System, GIS) térhódítása a kilencvenes évektől érhető tetten, mely érhető

módon a témáról szóló kézikönyvek sokaságának megjelenését hozta magával. Ezen szak-könyvek azonban az érdemi területi statisztikai módszerekkel csak érintőlegesen foglalkoznak.

Jelen munka foglalkozik egyrészt a társadalmi térelemzés számára fontos, de nem közismert térparamétereket használó módszerek egy részével, másrészt hagyományos és közismert módszerek területi alkalmazásaival is. A kötet nem titkoltan annak a társadalomtudományokat művelő közönségnek íródott, akiknek kifejezetten szükséges ismerni és lehetőség szerint alkalmazni vizsgálataikban, elemzéseikben a tér, és térbeliség jelentőségét (is). Mivel egyik terület tárgyalásának sem alakult még ki egységes, az általános statisztika tárgyalásához hasonlóan standardizált, letisztult terminológiájú, teljeskörűsége törekvő, az egyes részek közti konzisztenciát figyelembe vevő formája, így ezen mű fontos sarkpontja a letisztulásnak.

A kötet 10 fejezetből áll, amelyek számozása a könyv elejétől a végéig folyamatos. Az első fejezet a területi statisztika alkalmazási területeit és alapkérdéseit tárgyalja. A társadalmi, gazdasági, demográfiai adatok egyik fontos tulajdonsága, hogy miközben különböző tulajdonságokra vonatkoznak, egyben lényegükből fakadóan területi adatok is. Minden társadalomtudomány tehát területi adatokkal foglalkozik, még ha azok területi aspektusa az azokat használó kutatók számára nem minden esetben nyilvánvaló vagy triviális. Ez a fejezet betekintést enged az alkalmazások széles körébe, és több sajátos elemzési kérdés bemutatásával igazolja, hogy a területi statisztikai adatok speciális, a térséki statisztikára nem jellemző sajátosságokkal rendelkeznek.

A második fejezet a területi elemzések adatforrásai és típusai címet viseli. A fejezet azokat a fontos kérdéseket tekinti át, amelyek az adatok forrásával és az adatok típusaival kapcsolatosan a térbeliség kapcsán merülnek fel. A statisztikai mérés elméleti és gyakorlati kérdéseire fókuszál az első alfejezet, melyben a mérési skálák és a standardizálás vetődik fel. Az ebben a fejezetben szereplő szintetizáló táblázatok valószínűleg nagy segítséget nyújtanak majd a további kutatásokat tervezőknek, mert segítségükkel könnyebben meghatározhatják saját maguk, hogy milyen természetű statisztikai adatokkal fognak dolgozni. S ezen információk birtokában vélhetően biztosabban lesznek képesek választani az alkalmazandó statisztikai módszerek közül, aminek eredményeképpen a tudományos kutatások elemzéseinek színvonala emelkedni fog.

A harmadik fejezet a területi egyenlőtlenségek témakörét érinti, ami a nem-azonosság térbeli alapkategóriája, s értelmezése rendkívül sokrétű a tudományos életben. Megközelítései között szerepel a differenciáltság, a tagoltság, a nem-hasonlóság, a koncentráció, a sűrűsödés. Az általános statisztikai szakirodalom az egyenlőtlenséget mennyiségi ismérvek esetén gyakran szóródásnak nevezi, azonban az e fejezetben bemutatott módszerek túlmutatnak azon, amit az általános statisztika szóródás mérése alatt ért. Ennek okai a tér többdimenziós jellegéből fakadó nagyobb komplexitás, illetve az a tény, hogy nemcsak az ismérvértékek egyenlőtlensége, hanem a megfigyelési egységek területi eloszlásának az egyenlőtlensége is érdekes és mérhető jelenség. Léteznek olyan mutatók, melyek az ismérvértékek és a megfigyelési egységek egyenlőtlenségénél is alkalmazhatók, és vannak, amelyek csak az egyik esetben. Az egyenlőtlenségi mutatók számítását legtöbbször a feldolgozandó adatok nagyobb mennyisége teszi kissé bonyolulttá, de a számításokat kisebb adatbázisok esetén akár papíron is el lehet végezni. Táblázatkezelő alkalmazásával nagyobb adatbázisok is feldolgozhatóak. A 3.2. alfejezetben bemutatott eljárások minden esetben szoftverhasználatot igényelnek, a konvergencia elemzése a legtöbb statisztikai szoftvercsomaggal megvalósítható.

A negyedik fejezet címe: Kapcsolatvizsgálati módszerek, mely az ismérvek közötti kapcsolatok létének, illetve a kapcsolat szorosságának mérésére alkalmas statisztikai eszközöket

mutatja be 28 oldal terjedelemben, igen körültekintően. A szerzők alaposságára vall, hogy a nemzetközi szakirodalomban található különféle mutatók nevezéktanát rendre precízen az olvasó elé tárják, illetve javaslatot tesznek a magyar szaknyelvben történő használatukra.

Az ötödik fejezet a regressziószámítást térparaméteres adatokkal járja körbe 24 oldalon keresztül. A szerzők egyszerre törekednek megfelelő mértékű tudományos mélységet elérni a statisztika és tér dimenzió világában úgy, hogy közben felhasználóbarát mondatokról is gondoskodnak. Ennek a fejezetnek két fő célja van, a felhasználói oldal szemszögéből nézve: egyrészt a különböző modellváltozatok alkalmazási feltételeinek tisztázása, másrészt a kapott eredmények értelmezése.

A hatodik fejezet a pontalakzatok elemzésére vállalkozik 38 oldalas terjedelemben. A társadalmi térelemzésekben pontokkal lehet modellezni a településeket egy nagyobb léptékű vizsgálatban, de különböző szolgáltató intézmények, kereskedelmi egységek, vállalkozások telephelyei, lakások is így értelmezhetők. Az adatok értelmezésében fontos különbségek adódhatnak a természetes módon pontokként kezelhető megfigyelési egységek (az utóbbi) és a valójában térben aggregált, de pontokként kezelt egységek között (az előbbi példa). Az elkülönültség, diszkrétség többnyire nem természetes módon adódik, hanem az elemzés mértékétől függ. A fejezet ezt az értelmezésembeli kérdéskört tovább nem boncolgatja, inkább a társadalmi térkutatás számára fontos és a magyar szakirodalomban kevésbé tárgyalt módszerekkel és kérdésekkel foglalkozik.

A hetedik fejezet a területegységek elemzése alakmutatókkal címet viseli. Az alak alatt általánosságban egy kétdimenziós, pontos határokkal megadható zárt forma tulajdonságainak halmazát értjük. Alakja lehet földrajzi jelenségeknek, területi egységeknek, de bármilyen más nem földrajzi objektumnak, mint például egy váza. Az alak nemcsak formai érdekesség, hanem tartalmi befolyása is alapvető lehet. Az urbanisztikától kezdve a közigazgatáson át, a geopolitikán, a választási földrajzig, gyakran használják az alakvizsgálatokat. Jelentősége az ásványtanon kívül nagy az orvostanban, de a hatékony alak és formafelismerés manapság a mindennapokat is gyakran segíti. A nagy multidiszciplináris érdeklődésre számot tartó fejezet a területegységek alakjának mérésére fókuszál.

A nyolcadik fejezet a területi hálózatok elemzését végzi harminc oldalon keresztül. A hálózat csomópontok és ezeket páronként összekapcsoló élek összessége. A hálózat kutatás fokozódó jelentőségére napjainkban megannyi mindennapi példa akad. A hálózat, a gráf és a négyzetes szomszédsági mátrix fogalmak egymással párhuzamos használata a téma multidiszciplináris jellegéből fakad. Az általános hálózatkutatási módszerekre nem kívántak a szerzők nagyobb hangsúlyt adni munkájukban, inkább a területi elemzések során használt egyes eszközöket fejtik ki részletesen, azok közül is nagyobb számban a közlekedési hálózatok leírására irányulnak.

A kilencedik fejezet 21 oldalon keresztül az autokorrelációról szól. A térbeli együttmozgásnak (területi autokorrelációnak) a szerzők – speciális szerepe miatt – egy külön fejezetet szentelnek. Ugyanakkor értelmezhető lehetett volna akár a harmadik fejezetben, de a szerzők hangsúlyozzák, hogy a területi autokorreláció közvetlenül nem az egyenlőtlenséget méri, hanem utal az egyenlőtlenségek meglétére, s így itt fejtik ki róla a legáltalánosabb kérdéseket és taglalják mérőszámait.

A 25 oldal terjedelmű tizedik fejezet a távolságmátrix használatán alapuló kétdimenziós módszereket veszi sorra. Elsőként a gravitációs modellt vizsgálja, több olyan szempontból is, amelyek mögöttes elméletben lényegesek, de az alkalmazók gyakran túllépnek rajta. A sokdimenziós skálázás klasszikus sokváltozós statisztikai módszer, amelynek tértranszformációs alkalmazásai kerülnek előtérbe a második alfejezetben. A harmadik tárgyalt témakör a kétdimenziós regresszió, amely alapvetően koordináta-transzformációs eljárás, különféle terek (pl. földrajzi és időtér) összehasonlítására alkalmas.

A mű 12 (273-285) oldal terjedelmű felhasznált irodalomra támaszkodik, mely bőséges alapot nyújt egy nagyobb lélegzetű elemzéshez. A könyv jól használható módszertani szakkönyv, mely mind oktatót-kutatót, mind diákot kellemes hangnemben von be a területiség és statisztika sajátos, de szép világába. A Modern Regionális Szakkönyvtár sorozatában 2016-ban sikeresen kiadásra került mű hiánypótló, szintetizáló alkotás, mely méltóképpen foglal helyet a regionális tudománnyal foglalkozó szakkönyvek sorában.

Székely Andrea

FÁBIÁN ATTILA–POGÁTSA ZOLTÁN (SZERK.)
Az európai kohéziós politika gazdaságtana
 Akadémiai Kiadó. Budapest. 2016, 272. old.

Az Európai Unió egyik fontos szakpolitikájának, a kohéziós politikának a nemzetközi és hazai feldolgozásai széles irodalmi bázison nyugszik. Sok és sokféle bemutatás, elemzés jelent meg az európai területi folyamatokról, annak alakítását szolgáló fejlesztési, támogatási rendszerről és intézményi keretekről. Fábián, Pogátsa szerkesztőpáros és a rajtuk kívül még kilenc szerző munkájának aktualitást az ad, hogy véget ért egy tervezési időszak, s egy másik – időben már ugyan lassan két éve, de tartalmában napjainkban – elkezdődött.

A kötet tehát egyik oldalról összegzésnek, értékelésnek tekinthető, míg másik vonatkozásban az új időszak céljainak, intézményeinek bemutatása, a területi szerkezet jövőbeli alakításának irányait jelző csomópontok ismertetése, pontosabban szakszerű feldolgozása. A keresztútnál, a múltból érkezés a jövőbe tartás idejében vállalja a tanulmánykötet ennek a nagyszabású összegzésnek a bemutatását, értékelését.

A korábbi hazai munkáknál annnyival bővebb és szakszerűbb, hogy egy erős elméleti feldolgozással indul, ahol nemcsak az Európa Politika folyamatosan alakuló, de eszmétörténeti szempontból meghatározó rendszereibe vezeti el az olvasót, hanem nemzetközi gazdaságtan fontosabb integrációs elméleteinek szakszerű bemutatását és egyben kritikáját is megismerhetjük. Fontosnak tartom ezt a felvezető két fejezetet, mert az igényes feldolgozásokkal sikerül rendet tenni az elméleti alapok között, olyan sorvezetőt az adni olvasónak, ami a további alkalmazások megértését segítik, helyükön kezelhetik.

Az első részében a könyvnek aztán ezen elméleti alapok alkalmazását ismerhetjük meg, így a 2007-2013 közötti időszak fejlesztés politikai céljait és eszközeit rendszerezetten bemutatva. Igényes elemzést olvashatunk a kohéziós politika fő céljának a területi egyenlőtlenségek felszámolásának, pontosabban mérséklésének eredményességéről, a hatások elemzéseinek eljárásairól, azok alkalmazási korlátairól. A centrum és periféria kapcsolatok elemzéséről, a kereskedelmi relációk alakulásáról, szerepéről a térségek közeledésében. Eligazító feldolgozás találunk a fenntarthatóságról, mint múltbeli és jövőbeli alapvető fejlesztési szemléletmód tartalmáról, annak adaptációjáról a kohéziós politikában.

A kohéziós politika jövőjével a második rész foglalkozik két fejezetben, így a korábbi politika értékelését adó Barca-jelentés rendszerezett feldolgozást ismerhetjük meg, másrészt az erre épülő 2014 utáni tervezési, fejlesztési időszakot megelőző reformvitákat, majd azok nyomán kidolgozásra került újraszabályozás eredményeit.

A harmadik rész a kohéziós politika hazai adaptációjának három metszetét adja meg, így a humánerőforrások (oktatás, képzés), a társadalmi kirekesztés (szegénység), valamint a fenntarthatósági és energetikai célok érvényesülését.

A konklúzióval foglalkozó fejezet hasznos összegezte a tartalmakat, ami nemcsak a bemutatott kohéziós politikai részecélok, részpolitikák eredményeire és céljaira érvényes, hanem kitekintést is nyújt, a további, a könyvben nem tárgyaltak irányokra is. A mű jól szolgálja az európai kohéziós politika megismerését, annak oktatását, a szakszerű feldolgozáshoz hasznos elméleti, elemzési, módszertani és irodalmi ismerteket és segítséget nyújt.

GULYÁS LÁSZLÓ: Beszámoló

a

VIII. RÉGIÓTÖRTÉNETI KUTATÁSOK KONFERENCIÁRÓL

Az Egyesület Közép-Európa Kutatására 2015. december 4-én rendezte meg Szegeden a Szegedi Akadémiai Bizottság Székházában ezen konferenciát. A délelőtti plenáris ülésen az alábbi előadások hangzottak el:

Prof. Dr. Baranyi Béla (Debreceni Egyetem): Gondolatok a területi kohézióról a Kárpát-medencében a régiótörténeti kutatások szemszögéből
Prof. Dr. Hajdú Zoltán (MTA KRTK RKI): A magyar határok funkcióinak átalakulása 1989–2015: kettős vasfüggönytől az új kerítésig
Dr. habil. Pál Ágnes–Dr. PhD Győri Ferenc (Szegedi Tudományegyetem): Az ipari termelés szerepének és területi szerkezetének változása Magyarországon napjainkban
Prof. Dr. Gulyás László (Szegedi Tudományegyetem): Folyamatok a magyar munkaerőpiacon
Dr. PhD. Veres Lajos (Dunaújvárosi Főiskola): A Kelet-Nyugat Kohézió európai és globális dimenziói

Ez után került sor a **Közép-Európai Közlemények No. 30-as (2015/3.) számának** bemutatása

Délután a konferencia az alábbi három szekcióban folytatta munkáját.

1. SEKCIÓ: Regionalista 1. (demográfiai és anyagi folyamatok) szekcióelnök: Dr. PhD Bali Lóránt	
13.00–13.20	Dr. habil. Kókai Sándor (Nyíregyházi Főiskola): A Kelet Nyugatja: Román-Bánság fejlődése és modernizációja (1989–2015)
13.20–13.40	Dr. PhD Bali Lóránt–és Hegedűsné Dr. Baranyai Nóra (PE Georgikon Kar): Az asszimiláció néhány politikai földrajzi összefüggése a szlovén Mura vidék magyarságánál
13.40–14.00	Dr. PhD. Uzzoli Annamária (MTA KRTK RKI): A klímaváltozás és a demográfiai folyamatok kapcsolata Magyarországon – járási szintű előrejelzések 2050-ig
14.00–14.20	Vörös-Torma Katalin PhD-hallgató (ELTE): Magyarország településeinek kedvezőtlen népesedési folyamatai
14.20–14.40	Dr. Karcagi-Kováts Andrea–Dr. Dombi Mihály–Dr. Kuti István (Debreceni Egyetem): Az anyagáram-elemzés alkalmazásának lehetőségei a regionális vizsgálatokban – az Észak-Alföldi régió mezőgazdaságának anyagi folyamatai
14.40–15.00	Dr. PhD Forman Balázs (Budapesti Corvinus Egyetem): A kereskedelmi bankok jelzáloghitelezési gyakorlata és a területi fejlettségbeli különbségek konzerválódás
15.00–15.30	Az 1. szekció előadásainak vitája
15.30–15.40	Kávészünet

2. SZEKCIÓ: Regionalista 2. (térbeli folyamatok)
szekcióelnök: Dr. habil. M. Császár Zsuzsanna

15.40–16.00	Dr. habil. M. Császár Zsuzsanna–Farkas Marcell–Dr. habil. Pap Norbert (PTE): A felsőoktatási innováció, mint a regionális gazdaság potenciális motorja Pécs példáján
16.00–16.20	Wusching Á. Tamás (PTE): Regionális, országos, nemzetközi? – Nagy vidéki egyetemeink változó szerepe a 21. században
16.20–16.40	Dr. Vargáné dr. Csobán Katalin–Serra György (Debreceni Egyetem): A sportturizmus lehetőségei a vidékfejlesztésben az Észak-Alföld régió példáján
16.40–17.00	Dr. Karcagi-Kováts Andrea–Dr. Vargáné Dr. Csobán Katalin (Debreceni Egyetem): Konfliktusok a turizmusban – hajdúszoboszlói esettanulmány
17.00–17.20	Horeczki Réka, doktorjelölt (MTA KRTK RKI): A városhálózat alsó elemeinek főbb fejlődési útjai
17.20–17.45	Az 2. szekció előadásainak vitája

3. SZEKCIÓ: Kárpátalja, mint történeti régió
szekcióelnök: Dr. PhD Csüllög Gábor

13.00–13.20	Dr. PhD Bagdi Róbert (Szolnoki Főiskola): Településnevek Ung és Bereg vármegyében az I. világháborút megelőző két évtizedben
13.20–13.40	Dr. PhD Csüllög Gábor (ELTE): Kárpátalja funkciói és jellemzői a történeti migrációs térben
13.40–14.00	Dr. Csc PhD Nagy Miklós Mihály: Kárpátalja magyar hadtörténeti földrajza
14.00–14.20	Dr. PhD. Bajor Tibor: Kárpátalja logisztikai viszonyai
14.20–14.40	Az első négy előadás vitája
14.40–15.00	Kávészünet
15.00–15.20	Dr. PhD Miklós Péter (Intézményvezető, Emlékpont): Koncepciók Kárpátalja autonómiájára 1918–1939
15.20–15.40	Prof. Dr. Gulyás László (Szegedi Tudományegyetem): Teleki Kárpátaljára vonatkozó autonómia koncepciója (1939–1940) és a magyar politikai elit
15.40–16.00	Dr. PhD Suba János (Hadtörténeti Intézet és Múzeum): M. Kir Honvédség Kárpátalján
16.00–16.20	A második három előadás vitája



Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására

A KÖZÉP-EURÓPA KÖZLEMÉNYEK eddig megjelent számai

- I. évfolyam (2008):** No1; No2;
II. évfolyam (2009): No3; No4-5; No6-7;
III. évfolyam (2010): No8; No9; No10; No11;
IV. évfolyam (2011): No12; No13; No14-15;
V. évfolyam (2012): No16; No17; No18-19;
VI. évfolyam (2013): No20-21; No22; No23;
VII. évfolyam (2014): No24; No25; No26-27;
VIII. évfolyam (2015): No28; No29; No30; No31;
IX. évfolyam (2016): No32; No33;

A VIRTUÁLIS INTÉZET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSRA KÖZLEMÉNYEI
eddig megjelent számai

- I. évfolyam (2009):** No1; **II. évfolyam (2010):** No2; No3-4; **III. évfolyam (2011):** No5-6;
IV. évfolyam (2012): No7; No8 (A-sorozat1); No9 (B-sorozat 1.); No10 (A-sorozat 2.)
No11 (A-sorozat 3.);
V. évfolyam (2013): No12 (A-sorozat 4.); No13 (B-sorozat 2.)

A 2014-es évben a folyóirat kettévált, ennek megfelelően az alábbi számok jelentek meg:

KÖZTES-EURÓPA. Társadalomtudományi folyóirat.

A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei

VI. évfolyam (2014) No14; No 15-16; **VII. évfolyam (2015)** No17-18;

TAYLOR. Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat.

A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei

VI. évfolyam (2014) No14-15; No16-17 **VII. évfolyam (2015)** No18-19; No20-21;

VIII. évfolyam (2016) No22; No23; No24;

A KÖZÉP-EURÓPAI MONOGRÁFIÁK eddig megjelent kötetei

- No1.: Keczer Gabriella: Egyetemirányítás: Lehetőségek és korlátok. 2010.
No2.: M. Császár Zsuzsa: Kisebbség-oktatás-politika a Balkánon. 2011.
No3.: Győri Ferenc: Tehetségföldrajz: Magyarországi vizsgálatok. 2012.
No4.: Gulyás László-Keczer Gabriella: Projektmenedzsment 1.0. 2012.
No5.: Győri Ferenc (szerk.): A tudás szolgálatában. 2012.
No6.: Gulyás László: A Délvidék története 2. 2012.
No7.: Veres Lajos (szerk.): Regionális földrajzi tanulmányok. Abonyiné Palotás Jolán
70. születésnapja tiszteletére. 2013.
No8.: Gulyás László: A Délvidék története 3. 2013.
No9.: Bali Lóránt (szerk.): Muramenti Nemzetiségi Területfejlesztési Társulás és szomszéd
településeinek, valamint Muraköz megye opcinák társadalmi-gazdasági tényezőinek elemző
bemutatása. 2014.
No10.: Lóránt Bali (ed.): Predstavljajte drusvenogospodarstvenich címbenika... 2014.
No 11.: Keczer Gabriella: Az egyetemek szerepe, irányítása és működése a 21. század elején. 2014
No12.: Dajnoki Krisztina: Helyet mindenkinek! Fogytékos, illetve megváltozott munkaképességű
munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-Alföldi régióban. 2014.
No13.: Döbör András-Zeman Ferenc: Tanulmányok a magyar történelemből a kora újkortól a
legújabb korig. 2014
No14: Döbör András-Zeman Ferenc: Tanulmányok a magyar történelemből a kora újkortól
a legújabb korig II. 2015